

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
FACULDADE DE DIREITO

CRISTIANO MENEZES VEIGA

O TRABALHO SOB DEMANDA VIA PLATAFORMAS DIGITAIS:
Emprego, empreendedorismo ou terceira via?

CURITIBA

2021

CRISTIANO MENEZES VEIGA

O TRABALHO SOB DEMANDA VIA PLATAFORMAS DIGITAIS:

Emprego, empreendedorismo ou terceira via?

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Universidade Federal do Paraná, como parte das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Marco Aurélio Serau Júnior

CURITIBA

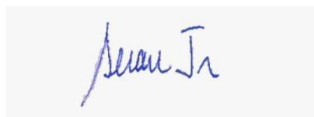
2021

TERMO DE APROVAÇÃO

O TRABALHO SOB DEMANDA VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: EMPREGO,
EMPREENDEDORISMO OU TERCEIRA VIA?

CRISTIANO MENEZES VEIGA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção
de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito,
Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná,
pela seguinte banca examinadora:



Marco Aurélio Serau Junior
Orientador



Alexandre Pilan Zanoni
1º Membro



Rodrigo Monteiro Pessoa
2º Membro

AGRADECIMENTOS

Aos meus amados pais Paulo (*in memoriam*) e Elaine (exemplo maior de conciliação precisa entre as funções maternas de fonte de afeto e esteio moral), por terem pavimentado e sinalizado a estrada que eu tive que percorrer para chegar até aqui.

Aos meus amados irmãos Marcelo, Grasielle e Alexandre, pelo carinho e apoio demonstrados nessa minha jornada; e aos cunhados Aline e Harrison, pelas manifestações de apoio e, inclusive, compartilhamento de material útil ao desenvolvimento deste trabalho (Harrison).

Às minhas queridas sogra Vera e cunhada Fernanda (também acadêmica de Direito), pelas demonstrações de apoio e carinho manifestados ao longo desta trajetória acadêmica.

A todos os mestres que contribuíram para o meu aprendizado acadêmico, profissional e pessoal, por meio do compartilhamento generoso das suas bagagens teóricas e práticas.

A todos os colegas de curso, que, em maior ou menor escala, me estenderam a mão em diversos momentos de incerteza que me acometeram ao longo da graduação.

Aos queridos afilhados Márcio e Eliana, por terem sido os responsáveis diretos pelo meu retorno aos estudos depois de algumas décadas de hibernação acadêmica.

Aos professores, membros da banca de avaliação, Rodrigo Monteiro Pessoa e Alexandre Pilan Zanoni, pela seriedade e respeito demonstrados na análise do trabalho escrito e na avaliação final desta pesquisa.

Um agradecimento especial ao meu professor orientador Marco Aurélio Serau Júnior, pela acolhida como seu orientando e pela condução sempre muito solícita e gentil das suas orientações.

Aos meus amados filhos Júnior, Jimi, Suri e Velvet, pela enxurrada de carinhos e afagos recebidos, responsáveis por, frequentemente, me resgatar da frieza do mundo intelectual para o aconchego caloroso e aprazível dos assuntos do coração.

Por fim, o meu mais profundo, e mais fundamental, agradecimento à minha amada esposa Carla, que suportou bravamente as minhas idiossincrasias estudantis e segurou a barra da família, sustentando sozinha o peso das obrigações inescapáveis de uma vida compartilhada nos meus períodos de ausência. Te amo para sempre, meu amor!

RESUMO

Os avanços das tecnologias de informação e comunicação no contexto da quarta Revolução Industrial, ou Indústria 4.0, propiciaram as condições ideais para o desenvolvimento do trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais. Contudo, apesar dos benefícios dessa economia *plataformizada* para a economia em geral, encontra-se ainda sem solução definitiva no Brasil o problema do desamparo legal suportado pelos(as) trabalhadores(as) desse trabalho *uberizado*. Três hipóteses de solução a essa questão foram suscitadas por esta pesquisa bibliográfica: a classificação como empregado formal, a saída via empreendedorismo, e uma hipótese alternativa, via legislação específica. Como temática ligada ao Direito do Trabalho, foi dada ênfase à busca pela solução mais protetiva possível a essa nova classe de trabalhadores. Para tanto, resgatou-se o histórico do Direito do Trabalho em âmbito internacional e, especialmente, nacional. Em seguida, delineou-se as características do trabalho *on-demand*, suas espécies e perfil dos seus trabalhadores. Diante das hipóteses elencadas, a da classificação como emprego formal mostrou-se a mais protetiva, enquanto a solução alternativa, por meio da criação de lei que atenda às especificidades desta nova configuração trabalhista, despontou como a mais factível do ponto de vista pragmático.

Palavras-chave: trabalho *uberizado*; trabalho sob demanda; trabalho via plataformas digitais.

ABSTRACT

Advances in information and communication technologies in the context of the fourth Industrial Revolution, or Industry 4.0, provided the ideal conditions for the development of work on demand through digital platforms. However, despite the benefits of this platform economy for the economy in general, the problem of legal helplessness borne by workers in this uberized work is still unresolved in Brazil. Three hypotheses for solving this question were raised by this bibliographical research: classification as a formal employee, exit via entrepreneurship, and an alternative hypothesis, via specific legislation. As a theme linked to Labor Law, emphasis was placed on the search for the most protective solution possible for this new class of workers. For this purpose, the history of Labor Law at an international and, especially, national level was retrieved. Then, the characteristics of on-demand work, its species and the profile of its workers were outlined. Given the hypotheses listed, the classification as formal employment proved to be the most protective, while the alternative solution, through the creation of a law that meets the specificities of this new labor configuration, emerged as the most feasible from a pragmatic point of view.

Keywords: crowdwork; gig economy; on-demand workers.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO..... | 07 |
| 1. O TRABALHO CONTEMPORÂNEO E SUA REGULAÇÃO PELO DIREITO..... | 08 |
| 2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017..... | 14 |
| 3. O TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS..... | 19 |
| 3.1. Características..... | 22 |
| 3.2. Espécies..... | 25 |
| 3.3. Os trabalhadores por demanda..... | 27 |
| 4. NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS..... | 29 |
| 4.1 Hipótese do Emprego Formal..... | 30 |
| 4.2 Hipótese do Empreendedorismo..... | 36 |
| 4.3 Hipótese alternativa..... | 41 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 44 |
| REFERÊNCIAS..... | 48 |

INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo contribuir para o debate acerca da tutela do trabalho exercido pelos trabalhadores sob demanda por meio das plataformas digitais no contexto da “quarta revolução industrial”¹. Mais especificamente, o intuito é oferecer a melhor resposta possível – à luz do arcabouço teórico/doutrinário e jurisprudencial disponíveis atualmente – para a pergunta central deste estudo, que, de forma sucinta, busca saber qual seria a categorização mais apropriada – do ponto de vista da preservação da dignidade da pessoa humana e da melhor proteção legal possível – para esses trabalhadores *on-demand* por aplicativos, se: **i)** assumir o caráter de emprego formal, tutelado pela legislação trabalhista já vigente (CLT); **ii)** admitir-se como uma modalidade de empreendedorismo a ser assumido voluntariamente pelos trabalhadores, de acordo com as regras do Direito Empresarial; **iii)** a submissão a uma outra forma de regulação – uma terceira via – seja híbrida ou totalmente inexistente, mas passível de ser concretizada por via legislativa, com a criação de lei própria e específica para este tipo de relação trabalhista.

Para tanto, o primeiro tomo consistirá num resgate histórico da evolução das relações de trabalho desde os primórdios do trabalho moderno até os dias atuais, buscando a reafirmação dos valores e princípios norteadores do surgimento do Direito do Trabalho, como mecanismo de proteção da parte hipossuficiente dessa relação contra a superexploração da força de trabalho, cujo ápice foi atingido no século XIX.

A segunda parte concentrar-se-á no histórico da legislação trabalhista brasileira, desde as primeiras constituições, passando pela elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e pela Constituição Federal de 1988, até a última reforma trabalhista de 2017, no governo Temer, e seus reflexos no modelo de trabalho objeto desta pesquisa.

Em seguida, será examinado este novo modelo de trabalho que surgiu na esteira dos avanços tecnológicos no campo da informação e comunicação. O capítulo três será subdividido para melhor detalhar, respectivamente, as características, as espécies e o perfil dos trabalhadores do trabalho sob demanda por plataformas digitais.

¹ “A adoção da quarta revolução industrial visa a um novo período de acumulação capitalista com a substituição cada vez mais importante da mão de obra humana por máquinas como as chamadas “Fábricas Inteligentes”, em que programas de informática as podem controlar com pouca intervenção humana e com a possibilidade de os consumidores poderem interferir no formato e qualidade dos bens a serem produzidos.” SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN Kjeld A. **O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista**. In.: A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia / organização Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann. 1. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P.10-11.

No capítulo quatro, serão analisadas as três hipóteses elencadas por este pesquisador, no que se refere ao enquadramento dessa relação de trabalho, considerando os três conceitos norteadores: emprego, empreendedorismo e terceira via, sendo este último um conceito aberto por ser ainda inexistente, e que será melhor delineado à medida que a pesquisa avance e ofereça novas opções de relações trabalhistas passíveis de englobar o modelo de trabalho em análise.

Ao final, concluir-se-á o presente estudo tecendo-se as considerações finais acerca das reflexões expostas ao longo desta construção, com ênfase, evidentemente, no quarto capítulo, que se destinará a descortinar as possibilidades mais plausíveis de enquadramento do trabalho sob demanda por plataformas digitais. Mais que isso, buscar-se-á sugerir qual, dentre essas possibilidades elencadas, parece ser a mais protetiva e mais digna – com fundamento no artigo 1º, inciso III, no artigo 3º, III, e no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988² – a ser destinada a regular a vida laboral desses (dessas) trabalhadores(as) de carne e osso.

1. O TRABALHO CONTEMPORÂNEO E SUA REGULAÇÃO PELO DIREITO

O trabalho humano “por conta alheia”³ – entendido como atividade realizada “com o emprego de força física e mental, de que resultam bens ou serviços susceptíveis de mensuração econômica”⁴ – sofreu, ao longo da história, profundas transformações e modificações de significado. Na Antiguidade Clássica, o trabalho era sinônimo de escravidão, imperando a ideia de se tratar de uma “atividade menor”⁵, na qual os indivíduos escravizados eram desprovidos de personalidade jurídica e equiparados a “coisas”, sujeitos à alienação como os demais bens jurídicos⁶.

² “Art. 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - **a dignidade da pessoa humana**”; “Art. 3º: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] III - **erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais**”; “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**: [...]”. (Grifos meus). BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 maio de 2021.

³ Em contraposição ao trabalho dito “*por conta própria, de forte valor autotutelar [...], realizado para fins de sobrevivência*”. - MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010. P. 34.

⁴ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P.1.

⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho, volume I: Parte I. São Paulo: LTr, 2011. P. 29.

⁶ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009. P. 1.

No medievo, o feudalismo tinha como uma das suas mais fortes marcas a servidão como a relação de trabalho predominante. Os servos não eram plenamente livres, pois deviam “prestar serviços nas terras do senhor feudal (...) em troca da proteção que recebiam e do uso da terra”⁷. Na baixa Idade Média, fortaleceram-se as corporações de ofício, que, embora tenham concedido maior “liberdade ao trabalhador”⁸, funcionavam como organismos corporativistas que restringiam o acesso de novos trabalhadores aos diferentes ramos de ofício controlados pelas respectivas corporações.

A Revolução Francesa de 1789 representou uma ruptura com as relações de trabalho anteriores ao suprimir tanto o modelo servil de trabalho quanto as corporações de ofício medievais. Ademais, ensejou a edição do Decreto D’Allarde, em 17 de março de 1791, por meio do qual foi declarada a liberdade de trabalho como direito primordial do homem⁹.

Importa destacar que até este momento histórico não havia uma clara noção de proteção do trabalhador por meio de uma legislação estatal. Muito pelo contrário, as revoluções burguesas do século XVIII propugnavam pela não interferência do Estado nas relações negociais entre cidadãos livres, um dos pilares do liberalismo econômico.

O advento da Revolução Industrial, iniciado na Inglaterra na transição do século XVIII para o XIX, é considerado o responsável por transformar “o trabalho em emprego”¹⁰, novo paradigma das relações de trabalho que impôs aos trabalhadores – como meio de sobrevivência – a troca da sua força laboral por salário¹¹.

Nesse contexto, um fenômeno de hiper exploração do trabalho humano assalariado instalou-se nas fábricas das grandes cidades europeias, provocando reação desta nova classe social, o proletariado, cuja capacidade de organização, mobilização e reivindicação de melhores condições de trabalho foi se aperfeiçoando cada vez mais¹². Os embates oriundos, portanto, deste profundo desequilíbrio na relação entre proletários e burgueses empregadores constituiu-se no pano de fundo para o surgimento do Direito do Trabalho, o “primeiro dos direitos sociais a emergir”¹³.

⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 47.

⁸ Ibidem. P. 47.

⁹ Ibidem. P. 48.

¹⁰ Ibidem. P. 49.

¹¹ Ibidem. P. 49.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 49.

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. P. 37.

Conforme aponta o professor Luciano Martinez¹⁴, considerando que a origem do Direito do Trabalho operou-se num cenário de “luta de classes”, pode-se inferir que seja resultado de um “engenho jurídico” da elite burguesa que concebeu os “chamados direitos sociais” como forma de legitimar os “segmentos opressivos” da nova sociedade industrial, e de pacificar possíveis “levantes populares”, por meio da concessão de direitos e vantagens aos trabalhadores. O estratagema teria evitado a revolução do proletariado e preservado o modo de produção capitalista no ocidente.

Assim, pode-se entender o Direito do Trabalho como o “o ramo do Direito que tem por objetivo regular minuciosamente a prestação de trabalho que corresponde à relação de emprego e as obrigações a ela concernentes”¹⁵. Luciano Martinez, por sua vez, define o Direito do Trabalho “como o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes”¹⁶. E para Sérgio Pinto Martins, trata-se o Direito do Trabalho do “conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”¹⁷.

Dos conceitos e/ou definições acima pode-se extrair os elementos fundamentais para a caracterização do tipo de proteção a que se destina o Direito do Trabalho, atinentes ao sujeito e objeto deste ramo, os quais são mais claramente identificados na definição do professor Sérgio Pinto Martins. O elemento subjetivo é o trabalhador, sendo que, ainda que se possa pensar na totalidade de trabalhadores, predomina o entendimento de que a tutela é exclusiva dos trabalhadores submetidos a uma relação de subordinação¹⁸. O aspecto objetivo é a própria relação, o vínculo contratual entre a parte empregadora e o empregado, que, embora também sujeito a divergências, contempla a “relação de trabalho subordinado”. Além destes, o professor Sérgio traz o elemento institucional, a saber, o Estado, que por meio do Poder Legislativo produz os princípios e regras que disciplinam a relação de trabalho, por meio do Executivo

¹⁴ Ibidem. P. 37.

¹⁵ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P.3.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010. P.41.

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 65.

¹⁸ Ibidem. P. 65.

fiscaliza as condições de trabalho, além de editar “portarias, resoluções, instruções normativas etc”¹⁹, e por meio do Judiciário julga os conflitos trabalhistas.

Entretanto, há um elemento constante no conceito do professor Sérgio Pinto Martins que guarda estreita relação com o escopo desta pesquisa, qual seja, o trecho “*visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador*”, pois deixa patente a razão de ser do Direito do Trabalho, ou seja, exalta a sua natureza protetiva e compensatória em favor do polo hipossuficiente na relação de trabalho. Configura, portanto, como questão central por servir de alicerce sobre o qual deverá, necessariamente, assentar-se a resposta a que se propõe elaborar este estudo. Em outras palavras, a tutela ideal para a relação de trabalho em questão deverá proporcionar a mais ampla e robusta proteção possível, no sentido de que resulte nas “*melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador*”.

Essa noção protetiva do Direito do Trabalho – que, como visto até aqui, teve sua origem a partir das “transformações na estrutura produtiva”²⁰ decorrentes do advento do “capitalismo industrial europeu”²¹ dos séculos XVIII e XIX – consolida-se, em definitivo, com o surgimento do “Estado Social”²² já no século XX.

O término da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) deu início a uma nova era marcada pela superação do “paradigma liberal do absenteísmo estatal em relação ao mercado”²³. Uma das consequências desse novo intervencionismo econômico e social do Estado foi a constitucionalização dos direitos trabalhistas, observadas primeiramente nas constituições do México (1917) e de Weimar (1919), as quais serviram de inspiração para as novas constituições nacionais de vários outros países ocidentais, incluindo a Constituição brasileira de 1934²⁴.

A esse pioneirismo constitucionalista somou-se a “tentativa de internacionalização desses mesmos direitos”²⁵, implementada por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), erigida na esteira do Tratado de Versalhes, em 1919²⁶. Surge como nítido “contraponto à Revolução Russa de 1917”²⁷, e com a missão de “proteger as relações entre empregados e

¹⁹ Ibidem. P. 66.

²⁰ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P. 07.

²¹ Ibidem. P. 07.

²² Ibidem. P. 07.

²³ Ibidem. P. 10.

²⁴ Ibidem. P. 11.

²⁵ Ibidem. P. 10.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 53.

²⁷ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P. 10.

empregadores no âmbito internacional, expedindo convenções e recomendações nesse sentido”²⁸.

Em 1927, foi a vez do Estado italiano instituir mecanismos de regulação das relações trabalhistas por meio da *Carta del Lavoro*, documento enxuto que estabelecia, além da natureza e organização do Estado corporativista-fascista, “o contrato coletivo de trabalho e as garantias do salário; os guichês de emprego e enfim previdência, assistência, educação e instrução”²⁹. E sua relevância para esta pesquisa tem relação com a influência que exerceu na construção do Estado sindical-corporativo³⁰ varguista e, consequentemente, na edição do Decreto-Lei de 1943, que materializou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no contexto da ditadura do Estado Novo (1937-1945) de Getúlio Vargas.

Mas é a partir do final da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), que se inicia o período histórico de “maior desenvolvimento do Direito do Trabalho”³¹, com franca expansão do constitucionalismo social e do intervencionismo estatal, que vigoraram “sob a égide dos pensamentos keynesiano e social-democrata”³². Consolidam-se neste período pós Segunda Guerra até a década de 1970, os principais direitos trabalhistas com vistas tanto ao direito ao trabalho como à proteção do trabalhador, tais como o direito à liberdade sindical, o direito de greve e o direito à seguridade social³³.

No âmbito do Direito Internacional, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) - “adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948”³⁴ - foi outro marco para a consolidação dos direitos trabalhistas, ao estabelecer, no seu art. 23 que:

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.” (DUDH, 1948, art. 23)

²⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 53.

²⁹ GENTILE, Fábio. A “*Carta del lavoro*” fascista: um modelo para o Brasil nacional-desenvolvimentista de Getúlio Vargas. In: Revista Urutágua - Revista Acadêmica Multidisciplinar. Universidade Estadual de Maringá (UEM), p.98-118. N. 36, junho-novembro, Ano 2017. P. 107.

³⁰ Ibidem. P. 115.

³¹ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P. 11.

³² Ibidem.

³³ Ibidem. P. 12.

³⁴ ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

Na década de 1970, entretanto, os tempos áureos de proteção jurídica dos trabalhadores empregados inicia um processo de enfraquecimento, muito em razão da propalada crise de acumulação do “modelo de desenvolvimento econômico do Estado Social capitalista”³⁵. Nesse novo cenário, começaram a vicejar os ideais do Neoliberalismo³⁶, um resgate do Liberalismo Clássico que propugnava por um Estado menos intervencionista, um Estado mínimo, com reflexos no trabalhismo ao preconizar a flexibilização do Direito do Trabalho³⁷. O discurso predominante passou a ser o de que “as empresas precisam ser ágeis”³⁸ e que, para tanto, tornava-se imprescindível a relativização dos “tradicionais parâmetros de regulação do trabalho, para adaptarem-se às inovações no campo da concorrência e da tecnologia”³⁹.

A partir deste novo cenário marcado pela abertura econômica, pelo progresso tecnológico cada vez mais acelerado, e pela redução do “custo da comunicação e do acesso à informação”⁴⁰, uma nova concepção do Direito do Trabalho começou a se delinear em escala global. Toda a organização do mercado de trabalho e todas as conquistas trabalhistas auferidas até então são postas em xeque e alçadas a condição de obstáculos ao “desenvolvimento das empresas no novo ambiente econômico”⁴¹.

Termos como *flexibilização* e *relativização* tornaram-se os norteadores dos novos caminhos a serem percorridos pelo Direito do Trabalho contemporâneo no Brasil e no mundo. Por aqui, vozes chegaram a defender a “criação de estatutos jurídicos alternativos à CLT”⁴², como alternativa necessária para atingir uma maior fluidez no mercado de trabalho e, consequentemente, minimizar os efeitos do desemprego. Se esta meta não foi plenamente atingida ainda no país, outras investidas contra os direitos trabalhistas já obtiveram êxito, conforme será melhor esquadrihado no próximo capítulo.

Do ponto de vista internacional, o fenômeno da globalização da economia – intensificado a partir do fim da Guerra Fria – oportunizou o processo de realocação das grandes

³⁵ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P. 12.

³⁶ David Harvey (**O Neoliberalismo: história e implicações**. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008; p. 12) define Neoliberalismo como “*uma teoria das práticas político-econômicas que propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio*”.

³⁷ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. P. 12-13.

³⁸ Ibidem. P. 12.

³⁹ Ibidem. P. 12.

⁴⁰ Ibidem. P. 12.

⁴¹ Ibidem. P. 12.

⁴² Ibidem. P. 13.

transnacionais para comunidades periféricas do planeta, em busca de mão de obra farta e legislação trabalhista frágil, reduzindo assim os custos de produção às expensas da superexploração da força de trabalho já substancialmente precarizada.⁴³

O modelo de mercado de trabalho pautado na precarização dos direitos trabalhistas iniciado na década de 1970 acentuou-se sobremaneira “a partir da nova fase da crise estrutural aberta em 2008”⁴⁴, deixando de ser limitada a determinados “segmentos [...] da classe trabalhadora”⁴⁵ para tornar-se uma constante na “(des)sociabilidade contemporânea, à qual poucos escapam”⁴⁶. Esse processo de “reestruturação produtiva permanente”⁴⁷ – intensificado a partir de 2008 – além tornar mais heterogêneo o tecido social contemporâneo, condena milhões de trabalhadores ao “campo nebuloso das ocupações intermitentes, esporádicas, eventuais, quando não para o desemprego e desalento”⁴⁸. É nessa esteira *precarizante*, portanto, difusora de relações de trabalho sem vínculo empregatício e sem responsabilização por parte dos contratantes, que afloraram, e vicejam cada vez mais, as diversas formas de trabalho *plataformizado*.

A partir do exposto até aqui, espera-se – como objetivo central deste capítulo – ter-se delineado o panorama atual no qual se inserem esses novos modelos de relação de trabalho praticados – objeto deste estudo – que servirá de pano de fundo para o devido escrutínio das hipóteses elencadas por este pesquisador.

2. AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988, DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.

Os dois maiores marcos legislativos do trabalhismo no Brasil merecem destaque enquanto pilares centrais da proteção legal dos trabalhadores brasileiros. Erigidos, ironicamente, em contextos diametralmente opostos – a CLT no auge do regime ditatorial do Estado Novo de Getúlio Vargas, e a Constituição cidadã, de 1988, no alvorecer de uma nova

⁴³ Ibidem. P. 13.

⁴⁴ PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 179.

⁴⁵ Ibidem. P. 179.

⁴⁶ Ibidem. P. 179.

⁴⁷ Ibidem. P. 180.

⁴⁸ Ibidem. P. 180.

República democrática – ambos os textos legislativos trazem em seu bojo a concepção fundamental de que a parte hipossuficiente da relação trabalhista necessita de proteção estatal, como mecanismo de compensação da assimetria de poder econômico que naturalmente permeia este vínculo.

As constituições pátrias anteriores à de 1988 foram tímidas, ou até mesmo inexpressivas, com relação à questão trabalhista. A constituição de 1824 – a primeira do Brasil independente – preocupou-se apenas em “abolir as corporações de ofício (art. 179, XXV)”⁴⁹, omitindo-se, contudo, de abolir também o trabalho escravo, preservando a legalidade deste no território brasileiro. A de 1891, já na República, restringia-se a estabelecer a liberdade de “exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§24)”⁵⁰.

Foi a Constituição de 1934 – já na Era Vargas e influenciada pelo constitucionalismo social eclodido no pós Primeira Guerra Mundial – a primeira a incorporar no seu texto elementos do Direito do Trabalho⁵¹. De fato, configurou uma consequência natural de um processo de “oficialização do Direito do Trabalho”⁵² que se iniciara já no primeiro ano da Revolução de 1930, com a criação, por meio do Decreto nº 19.443, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio⁵³.

A Constituição de 1937 – outorgada por Getúlio Vargas no contexto da ditadura do Estado Novo, e “inspirada na *Carta del Lavoro* italiano de 1927 e na Constituição Polonesa”⁵⁴ – aprofundou o intervencionismo estatal na seara trabalhista, instituindo o “sindicato único”, o “imposto sindical” e a “competência normativa dos tribunais do trabalho”⁵⁵.

É nesse contexto que surge a iniciativa – inspirada pelo Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social (São Paulo, 1941)⁵⁶ – de compilar toda a legislação trabalhista esparsa já existente no Direito brasileiro, cuja reunião resultou na edição do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Apesar de não ter inovado no ordenamento jurídico pátrio, a CLT representa um marco do Direito do Trabalho, pois abriga “um conjunto de direitos indispensáveis à regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivas, assimilando os nove princípios consagrados no Tratado de Paz, na

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 56.

⁵⁰ Ibidem. P. 56.

⁵¹ Ibidem. P. 56.

⁵² JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009. P. 09.

⁵³ Ibidem. P. 09.

⁵⁴ MARTINS, Sergio Pinto. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 57.

⁵⁵ Ibidem. P. 57.

⁵⁶ Ibidem. P. 57.

Declaração de Filadélfia e na Declaração Universal dos Direitos Humanos”⁵⁷. Mesmo assim, apresenta a característica *suis generis* de ter emanado “de cima para baixo”, a partir do poder instituído, e não de “baixo para cima”, a partir da luta de classes, como em diversos outros países⁵⁸.

A Constituição de 1946, mais democrática que a anterior, contemplou em seu bojo, além do já consagrado na Carta de 1937, “a participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158)”⁵⁹. Já a Constituição de 1967 e a Emenda nº 1 de 17/10/1969 praticamente não inovaram, apenas mantiveram os “direitos trabalhistas” já tutelados pelas constituições predecessoras⁶⁰.

Com relação à legislação ordinária, após o advento da CLT, novos dispositivos legais concernentes às questões trabalhistas surgiram de forma esparsa e fragmentada, a exemplo da “Lei 605/49, versando sobre repouso semanal remunerado”, da “Lei 4.090/62, instituindo o 13º salário”, da “Lei 4.266/63, que criou o salário-família”, da “Lei 5.889/73, versando sobre o trabalhador rural”, da “Lei 6.019/74, tratando do trabalhador temporário”, e do “Decreto-lei 1.535/77, dando nova redação ao capítulo sobre as férias da CLT”⁶¹.

Mas, de fato, é com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (a Constituição Cidadã) que a proteção dos trabalhadores brasileiros atinge seu ápice, pois nela o poder constituinte da nova República assentou o reconhecimento do “valor social do trabalho como fundamento da República”, conforme o art. 3º, inciso III⁶², estabelecendo proteção “a um conjunto de direitos mínimos conferidos a trabalhadores urbanos e rurais”, nos termos dos incisos I a XXXIV do art. 7º, e também aos domésticos (art. 7º, § único)⁶³. Além disso, passaram a ser assegurados pela Carta Magna a autonomia sindical (art. 8º, I) e o direito de greve (art. 9º).

Entretanto, como nenhum direito é absoluto – ainda que fundamental e expressamente previsto na Constituição – são recorrentes as investidas por parte dos grupos econômicos

⁵⁷ ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **A importância da Consolidação das Leis do Trabalho e a preservação do acervo documental do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região**. In: Revista TRT 6 - Doutrina; p. 37-51; 2013. P. 38.

⁵⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. P. 58.

⁵⁹ Ibidem. P. 58.

⁶⁰ Ibidem. P. 58.

⁶¹ Ibidem. P. 58-59.

⁶² “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...) III - **erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais**” (grifo meu). BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 maio de 2021.

⁶³ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010. P. 47.

tomadores de serviços interessados em restringir, e até suprimir, direitos trabalhistas. Comumente, as justificativas para tais ataques se apresentam, ironicamente, como preocupação com a situação dos trabalhadores, fazendo referência ao problema do desemprego e das possíveis maneiras de atenuar sua incidência e gravidade. Além disso, utilizam-se de expressões genéricas que traduziriam as *exigências inevitáveis* dos novos tempos, tais como: “nova realidade econômica”, “novo mercado de trabalho globalizado”, “transformações provocadas pela globalização” e pelos avanços tecnológicos⁶⁴.

Exemplo mais contundente desse fenômeno na história recente do país foi a reforma trabalhista de 2017 – com a promulgação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 – que alterou, criou ou revogou “mais de cem artigos e parágrafos da CLT”⁶⁵. A lógica por detrás dessa reforma legislativa substituiu a noção de que relações de trabalho se dão entre pessoas por uma percepção – que remonta ao século XIX – de que se tratariam de mera “relação entre coisas”⁶⁶, uma clara subversão do caráter humanístico do Direito do Trabalho.

A busca por flexibilização de direitos trabalhistas até então consolidados é flagrante, por exemplo, no novo art. 611-A, *caput*, da CLT, ao estabelecer que “*convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei*”⁶⁷, quando se tratar de disciplinar as matérias elencadas nos seus quinze incisos, que incluem jornada de trabalho, remuneração, intervalo, insalubridade, dentre outras.

O art. 611-B, por sua vez, mais especificamente o seu parágrafo único (*in verbis*: “**Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo**”⁶⁸ [grifo meu]), suscita outra controvérsia, no sentido de que este dispositivo intenta descaracterizar, artificialmente, situações de excesso de trabalho como causa de adoecimento dos trabalhadores. Em outras palavras, o parágrafo único do art. 611-B visa a reforçar uma pretensa licitude das

⁶⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2009. P. 10.

⁶⁵ CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Mercado de trabalho | 63 | out. 2017; p. 82-94. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em 15 jun. de 2021. P. 81.

⁶⁶ Ibidem. P. 82.

⁶⁷ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jun. de 2021.

⁶⁸ Ibidem.

flexibilizações do 611-A, um “exemplo de como a junção de dois ou mais dispositivos pode ter um potencial danoso ao trabalhador do que quando analisados isoladamente”⁶⁹.

Outra inovação da reforma foi a criação do trabalho intermitente, disciplinado pelo art. 443, §3º da CLT⁷⁰, que, embora se assemelhe ao trabalho avulso, não se confunde com ele, pois no intermitente há vínculo empregatício (art. 452-A, *caput*, CLT), há previsão de um período prévio de convocação de três dias e de aceite de um dia após a convocação, além da previsão de multa em caso de descumprimento injustificado do acordo (art. 452-A, §§ 1º, 2º e 4º, CLT)⁷¹. Esta nova configuração impõe ao trabalhador o ônus de ter que se haver com uma “terceira espécie de tempo”, um “limbo temporal” que não serve nem para aplicar em efetiva “atividade laborativa”, e nem para “ser livremente utilizado para sua vida pessoal”⁷².

Na mesma linha, a inserção do art. 442-B⁷³ ampliou o “conceito de trabalho autônomo [...], buscando, portanto, reduzir o escopo de trabalhadores adequados à proteção da lei trabalhista”⁷⁴, mais uma amostra da guinada neoliberal adotada pelo governo brasileiro sucedâneo ao *impeachment* de 2016.

Até este ponto, buscou-se delinear as características da evolução histórica e do panorama atual do Direito do Trabalho brasileiro, alicerce sobre o qual buscar-se-á comparar as hipóteses estipuladas como possíveis respostas para a pergunta central deste estudo.

Cabe ressaltar que dentre os exemplos das mais recentes alterações na CLT destacados acima, sobressai, como de interesse a esta pesquisa, a legalização do trabalho intermitente, cujas

⁶⁹CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. Mercado de trabalho | 63 | out. 2017; p. 82-94. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em 15 jun. de 2021. P. 84.

⁷⁰ “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (...) § 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jun. de 2021.

⁷¹ Ibidem.

⁷² NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O Contrato de Trabalho Intermitente na reforma trabalhista brasileira**: contraponto com o modelo italiano. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017; p. 127-148. P. 130.

⁷³ “Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.” Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 jun. de 2021.

⁷⁴ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **Um novo adeus à classe trabalhadora?** In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 177.

características peculiares permitem relacioná-lo com as atividades laborais *on-demand* por aplicativos, o que será melhor desenvolvido em capítulo específico. Pois como aponta o professor Ricardo Antunes⁷⁵, há uma convergência de interesses entre a intermitência e a *uberização*, no sentido de que impõem aos trabalhadores uma relação trabalhista cada vez mais individualizada e invisibilizada, “assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”. Para o autor, “a intermitência vem se tornando um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho”⁷⁶.

Por fim, é preciso deixar claro o pressuposto maior da razão de existir do Direito do Trabalho – conforme já explorado no capítulo anterior – que é o de compensar a assimetria existente entre quem emprega e quem é empregado, proporcionando um maior equilíbrio de forças nesta relação contratual de trabalho, ao estabelecer uma superioridade jurídica do trabalhador em contraposição à superioridade econômica do contratante. Esse resgate principiológico é fundamental para justificar qualquer enviesamento da narrativa deste excerto sempre que se fizer referência à subtração de direitos trabalhistas já consolidados ou à não concessão de direitos positivados, ou seja, os direitos trabalhistas já possuem uma natureza aprioristicamente enviesada, no sentido de que pensar o Direito do Trabalho é indissociável de pensar na proteção dos(das) trabalhadores(as).

3. O TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

O presente capítulo abordará o fenômeno da influência das revoluções tecnológicas no mercado de trabalho, convergindo a análise para o modelo criado a partir das inovações no campo da informação e das comunicações, que viabilizaram o surgimento do *trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais*, relação de trabalho objeto deste estudo.

Historicamente, as grandes revoluções tecnológicas produziram verdadeiras rupturas paradigmáticas nos modos de produção e, conseqüentemente, no mercado e nas relações de trabalho. Estas transformações impuseram aos trabalhadores os ônus da adaptação às novidades e da luta contra as usurpações de direitos impostas pelo poder econômico de quem detém o capital.

⁷⁵ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e *uberização* do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 11.

⁷⁶ Ibidem. P. 11.

A primeira Revolução Industrial⁷⁷ deu origem ao emprego, uma nova relação de trabalho estabelecida entre o dono dos meios de produção – que compra a força de trabalho humano em troca de uma remuneração – e o trabalhador – indivíduo que vende sua força de trabalho por esse salário oferecido pelo empresário. A relação empregatícia se consolidou como uma espécie do gênero relação de trabalho, com natureza particularizada, dotada de algumas características específicas, que no Direito do Trabalho brasileiro contemporâneo encontram-se dispostas nos artigos 2º e 3º da CLT⁷⁸. E é justamente no art. 3º, *caput*, da CLT que se encontram elencados os cinco elementos que – ao serem reconhecidos de forma cumulativa – resultam na caracterização legal da figura do empregado, quais sejam: a alteridade, a subordinação, a pessoalidade, a onerosidade e a não eventualidade.

A segunda Revolução Industrial – “marcada pela invenção da eletricidade, do motor de combustão interna e da linha de produção”⁷⁹ – e a terceira – “também conhecida como Revolução Digital”, iniciada na década de 1980⁸⁰ – representaram mudanças tanto nos processos de trabalho quanto nas conformações laborais, produzindo, respectivamente, profissionais subqualificados naquela e uma mescla de “trabalhadores qualificados estáveis e outros instáveis e precarizados”⁸¹ nesta.

O advento da “quarta revolução industrial”⁸², também chamada “Indústria 4.0”⁸³, iniciada nos primeiros anos do século XXI, trouxe consigo um cenário desafiador para o mercado de trabalho contemporâneo. As ameaças às condições de trabalho, à valorização profissional e ao vínculo empregatício têm sido a tônica desta verdadeira era das “Fábricas

⁷⁷ SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN, Kjeld A. **O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). **Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P. 10.

⁷⁸ BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 maio de 2021.

⁷⁹ MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **Tecnologia e Disrupção: O mundo do trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial**. In: Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente do Trabalho: discussões contemporâneas. Organizadores: Carla Reita Faria Leal; Ney Maranhão; Norma Sueli Padilha. 1ª ed. Cuiabá: EdUFMT, 2021. P. 22.

⁸⁰ Ibidem. P. 24.

⁸¹ SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN, Kjeld A. **O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). **Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P. 10.

⁸² Ibidem. P. 10.

⁸³ ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 09.

Inteligentes”, cenário em que os espantosos avanços da informática e da robótica promovem a “substituição cada vez mais importante da mão de obra humana por máquinas”⁸⁴.

Somada ao fenômeno da crescente automatização do trabalho, a precarização das relações trabalhistas vai minando a qualidade de vida dos trabalhadores em escala global, com destaque aqui para o instituto da intermitência, cuja vigência – conforme já explorado no capítulo anterior – vivifica e naturaliza o modelo de relação trabalhista que mais se expande no capitalismo contemporâneo: o *trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais*.

O professor Ricardo Antunes⁸⁵ resgata os exemplos pioneiros de “formas precarizadas de trabalho” baseadas no binômio intermitência/digitalização, como o *contrato de zero hora*, nascido no Reino Unido, e que se disseminou pelo mundo, no qual profissionais de diversas categorias “ficam à espera de uma chamada por smartphone”, sendo remunerados somente pelo que fizeram, “nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando”⁸⁶.

Além do *zero hour contract* britânico, o professor faz referência à multinacional estadunidense *Uber Technologies Inc.*, especializada na prestação de serviços eletrônicos no campo do “transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização”⁸⁷, e cujo pioneirismo ensejou a cunhagem do termo *uberização do trabalho*, que se tornou expressão capaz de definir toda a gama de modos de trabalho *plataformizados* similares que a sucederam.

E, ainda, Ricardo Antunes⁸⁸ traz um exemplo mais recente, vindo da Itália, conhecido como “trabalho pago a *voucher*”, um tipo de trabalho também ocasional onde os trabalhadores recebem *vouchers* pelas horas trabalhadas, os quais são posteriormente trocados pelo equivalente monetário, segundo o salário mínimo legal.

É, portanto, neste contexto atual de digitalização da vida humana, e consequentemente das relações sociais, negociais e trabalhistas, que encontrou terreno fértil para florescer o

⁸⁴ SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN, Kjeld A. **O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). **Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P. 10-11.

⁸⁵ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 11-12.

⁸⁶ Ibidem. P. 12.

⁸⁷ UBER. In: WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2021. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Uber&oldid=61358721>. Acesso em: 19 jun. 2021.

⁸⁸ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 12.

fenômeno da “*uberização do trabalho*”⁸⁹ – considerando ter a empresa Uber se transformado no “arquétipo desse tipo de organização”⁹⁰ – que, em termos mais genéricos, pode ser denominado de *trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais*.

Considerando o ordenamento jurídico brasileiro vigente, tratar-se-ia de relação trabalhista carente de alguns elementos caracterizadores de uma relação de emprego formal, albergados pelos já referidos artigos 2º e 3º da CLT, resultando no fenômeno – controvertido, por sinal – de ausência de amparo legal a toda essa classe de trabalhadores.

Para melhor analisar essa nova modalidade de trabalho, serão detalhadas em separado suas características, suas espécies e como se apresentam os trabalhadores deste segmento econômico contemporâneo.

3.1. Características

A conjunção entre a democratização do acesso à informação e as mudanças estruturais alcançadas pelas empresas, ambas proporcionadas pelos avanços das tecnologias de comunicação e informação (TIC), culminou no surgimento das, assim denominadas, “plataformas digitais”⁹¹.

Decompondo a expressão, o termo *plataforma* refere-se a qualquer estrutura capaz de conectar oferta e demanda⁹². Sendo assim, infere-se que as plataformas não são propriamente uma novidade, já que, nesse sentido, uma loja de calçados, por exemplo, pode ser considerada uma plataforma que permite o encontro entre um vendedor e um potencial comprador.

O que se configura como uma novidade no âmbito das relações negociais e de consumo contemporâneas é o vocábulo *digital*, que nada mais é que a incorporação das mais avançadas tecnologias de informação e comunicação digitais ao tradicional conceito de plataformas

⁸⁹ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 11.

⁹⁰ WOODCOCK, Jamie. **Panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 23.

⁹¹ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 19.

⁹² FLORES NETO, Mário. **Transformação digital e o crescimento das plataformas digitais: criando valor de forma exponencial**. Disponível em: <https://transformacaodigital.com/mercado/crescimento-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 22 maio de 2021.

negociais. O resultado é a amplificação exponencial envolvendo o “alcance, a velocidade, a interação, a conveniência e a eficiência na geração de negócios”⁹³.

Nessa linha, as plataformas digitais passaram a mediar também as relações de trabalho, originando novas conformações contratuais que “escapam do modelo tradicional do vínculo empregatício”⁹⁴. E a justificativa recorrente para descaracterizar tais relações de trabalho como empregatícias, e isentar as companhias controladoras das plataformas dos encargos e responsabilidades, tem sido a autoclassificação dessas empresas como sendo meras “intermediárias”⁹⁵ da conexão entre trabalhadores e consumidores.

Daí decorre o fenômeno de *invisibilização* da classe trabalhadora apontado pelo professor Ricardo Antunes⁹⁶, “facilitado pela expansão do trabalho *on-line* e pela expansão dos ‘aplicativos’”, e potencializado pelos intensos processos de terceirização, informalização e flexibilização levados a cabo pelo corporativismo empresarial global.

Uma das principais características, portanto, desta relação de trabalho é o desamparo jurídico dessa nova classe de trabalhadores, os quais têm sido tratados pelas empresas controladoras de aplicativos como meros “parceiros ou usuários” sem direito à proteção das leis trabalhistas⁹⁷.

Outra característica tem relação com o *status* tecnológico atual, que permite que atividades de controle e direção dos processos de contratação e de trabalho, que antes eram tarefas exclusivas de seres humanos, hoje sejam realizadas por sistemas baseados em

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 20.

⁹⁵ Ibidem. P. 20.

⁹⁶ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 11-12.

⁹⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 20.

algoritmos⁹⁸, uma novidade na “longa história de gestão do trabalho, um processo que envolve [...] tentativas de supervisionar, controlar, motivar e disciplinar os trabalhadores”⁹⁹.

Entretanto, ao contrário do que possa parecer, “algoritmos não são neutros”¹⁰⁰, sobretudo no ramo da distribuição de trabalho, pois toda a sua concepção e construção é feita pelas mãos humanas dos programadores, possibilitando pleno controle da execução do trabalho pela empresa. No entendimento da Procuradora do Trabalho Vanessa Patriota da Fonseca¹⁰¹, inclusive, o fato de o programador criar regras e comandos pré-ordenados e imutáveis (as programações algorítmicas) destinados aos trabalhadores contradiz o discurso de que o trabalhador teria total autonomia na sua função.

Nesse sentido, um algoritmo para aplicativos seria capaz de implementar um “controle despótico que define quem pode trabalhar, quando, por qual valor”, submetendo os trabalhadores a regras “obscuras, cambiantes, não negociáveis”¹⁰². É o caso dos critérios comuns adotados pelas diferentes plataformas para preservar a disponibilidade dos trabalhadores nos aplicativos, que envolvem fatores como o “índice de aceitação de trabalhos, quantidade de cancelamentos e avaliação feita pelos consumidores”, os quais geram consequências sancionatórias sem que o profissional tenha acesso concreto a tais informações e nem “direito ao contraditório”¹⁰³.

⁹⁸ Segundo Rob Kitchin, algoritmos são “conjuntos definidos de passos estruturados para processar instruções/dados visando produzir resultados”. KITCHIN, Rob. *Thinking critically about and researching algorithms*. Information, communication & society, v. 20, n. 1, 2017; apud WOODCOCK, Jamie. **Panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 30.

⁹⁹ WOODCOCK, Jamie. **Panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 30-31.

¹⁰⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador just-in-time na pandemia**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P. 274.

¹⁰¹ FONSECA, Vanessa Patriota da. **O microempreendedor do Aplicativo e o terraplanismo**. In: Congresso: Novas Relações de Trabalho Pós COVID-19 e seus reflexos na vida das pessoas e na Justiça do Trabalho. Eixo 3: Novas perspectivas do trabalho e suas tutelas protetivas – como instrumentalizar na prática? Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=c8ypfsAfKLE&t=28s>. Entre 1:22:30 e 1:54:00. Acesso em: 01 jul. de 2021.

¹⁰² ABÍLIO, Ludmila Costhek. **De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador just-in-time na pandemia**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P. 275-276.

¹⁰³ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 259.

Ampliando mais o escopo, pode-se inferir ainda que por meio do gerenciamento algorítmico é possível, portanto, “traduzir modos de vida, relações sociais, trajetórias e desigualdades em dados administráveis que produzirão e reproduzirão desigualdades e mecanismos de exploração do trabalho”¹⁰⁴.

Do ponto de vista da constante necessidade do capitalismo de superar suas próprias crises, o trabalho por plataformas digitais se apresenta como um novo tipo de “ordenação para o trabalho”, gerador de um “exército de reserva” formado por profissionais “conectados e atomizados, sendo colocados uns contra os outros em um mercado gigante, no qual seu trabalho é comprado e vendido como uma mercadoria”¹⁰⁵. Para tanto, o capitalismo atual passou a operar na lógica da “negação do assalariamento” – revestida de uma “aparência de maior autonomia” conferida aos trabalhadores – mas que, na prática, visa a, tão somente, “ampliar o controle sobre o trabalho”¹⁰⁶.

3.2 Espécies

Segundo o mais recente relatório emitido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), “as plataformas digitais de trabalho quintuplicaram em todo o mundo na última década”¹⁰⁷, trajetória possibilitada – como visto anteriormente – pelos avanços exponenciais das tecnologias de informação e comunicação.

Só no Brasil, pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontou que, ao final do ano de 2019, o número de pessoas “cuja principal fonte de renda eram serviços de transporte por aplicativo”¹⁰⁸ atingiu a casa de 1 milhão de trabalhadores. Também em 2019,

¹⁰⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **De motoboy invisível a entregador organizado:**

uberização e o trabalhador just-in-time na pandemia. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020. P. 275.

¹⁰⁵ GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. **Trabalho digital**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 52-53.

¹⁰⁶ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 60.

¹⁰⁷ OIT. *World Employment and Social Outlook, 2021: Rápido crescimento da economia digital exige uma resposta política coerente*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_773082/lang-pt/index.htm. Acesso em: 17 jun. de 2021.

¹⁰⁸ RIBEIRO, Breno Lucas de Carvalho. **Trabalhadores da Uber na Colômbia e no Brasil: entre precariedades e regulações**. In: *Trabalhadores platformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação*. Belo Horizonte: Editora Expert. Organizadores: Adriana Goulart de Sena Orsini, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Nancy Vidal Meneghini. 2021. P. 288.

“pesquisa do Instituto Locomotiva indicou que aproximadamente 5,5 milhões de brasileiros estão cadastrados em aplicativos como Uber, 99pop, iFood e Rappi”¹⁰⁹.

Na carona do surgimento de diversos tipos de plataformas digitais de trabalho¹¹⁰, proliferaram também uma diversificada rede de serviços. E para facilitar a análise e melhor delimitar o objeto de interesse deste estudo, será adotada a classificação presente no relatório *World Employment and Social Outlook 2021* da OIT¹¹¹, que divide em dois tipos principais as plataformas digitais de trabalho, quais sejam: **i)** as plataformas baseadas na internet (*web-based*), cujas tarefas são realizadas remotamente pelos trabalhadores, e **ii)** as plataformas baseadas em localização (*location-based*), nas quais motoristas, entregadores ou até mesmo trabalhadores domésticos realizam o trabalho em uma localização geográfica específica.

Como exemplos de empresas atuantes no Brasil por meio de plataformas *web-based*, tem-se: Workana (“permite contratar *freelancers* para trabalhos remotos”¹¹²); Vinte Conto (“plataforma brasileira que oferece milhares de serviços (...) a preço fixo”¹¹³); Vintepila; Fiverr; e 99freelas.

Como exemplos de empresas que atuam no Brasil e que se utilizam de plataformas de trabalho sob demanda (*location-based*), pode-se citar:

i) do segmento de transporte particular por aplicativos: a pioneira Uber; 99; Cabify; inDriver; Garupa (totalmente brasileira); e Lady Driver;

ii) do segmento de entrega (*delivery*) para o varejo: Ifood (entrega de comida); Uber Eats (entrega de comida); Rappi (empresa colombiana de entregas em geral); Loggi; Eu entrego; Shipp; B2log; James; Pedala; Shippify; e Loggbee;

iii) do segmento de serviços gerais: Crafty (“permite a contratação, sem intermediários, de pelo menos 30 profissões autônomas nas categorias beleza e moda, casa e serviços gerais,

¹⁰⁹ Ibidem. P. 288.

¹¹⁰ Plataformas digitais de trabalho (destinadas à prestação de serviços e de interesse a este estudo) não se confundem com as plataformas digitais que “proporcionam acesso a bens, propriedade e capital”. In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 58.

¹¹¹ OIT. *World Employment and Social Outlook*, 2021: Rápido crescimento da economia digital exige uma resposta política coerente. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_773082/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 jun. de 2021.

¹¹² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 76.

¹¹³ Ibidem. P. 76.

construção e reformas, festas e eventos e serviços domésticos”¹¹⁴); Getninjas (oportuniza a “contratação de serviços em diversas áreas: assistência técnica, aulas, autos, consultoria, design e tecnologia, eventos, moda e beleza, reformas, saúde, serviços domésticos”¹¹⁵).

As empresas listadas acima representam a mais recente reinvenção do capitalismo contemporâneo, um modelo de empreendimento baseado na tipologia “empresa-plataforma”, que, embora se apresente como pautada na “economia de compartilhamento”, no fundo tem seu principal foco na “intermediação entre fabricantes/comerciantes e consumidores dos mais variados segmentos”, o que invariavelmente acaba “monopolizando a clientela ou dificultando a concorrência”, potencializando seus lucros, mesmo “sem possuir nenhuma instalação física, maquinários, mercadorias ou empregados”¹¹⁶.

3.3 Os trabalhadores das plataformas digitais

A bem sucedida profusão de empresas controladoras de plataformas digitais de trabalho resultou numa grande variedade de serviços e, conseqüentemente, de especialidades laborais contratadas. Os serviços de transporte privado e de entrega para o varejo (*delivery*), por exemplo, exigem pessoal habilitado para condução de veículos automotores (automóveis, motocicletas ou vans). O segmento de serviços gerais (*location-based*) e as atividades *online* (*web-based*), devido à sua grande abrangência de atividades, necessitam de pessoal capacitado para uma grande variedade de profissões, incluindo, como já destacado: serviços domésticos, assistência técnica, reformas, design e tecnologia, saúde e muitos outros.

Apesar das especificidades laborais inerentes a cada ramo de atividade, uma coisa é compartilhada por todos os trabalhadores *on-demand* por aplicativos: o desamparo da legislação protetiva do Direito do Trabalho. Ou seja, os trabalhos que antes eram assalariados e destinados a trabalhadores empregados transformaram-se em uma espécie de prestação de serviço, ficando à margem da legislação trabalhista¹¹⁷. Exemplo emblemático deste novo arranjo é o da plataforma londrina Deliveroo¹¹⁸, especializada na “entrega de alimentos”, que “classifica os

¹¹⁴ Ibidem. P. 78.

¹¹⁵ Ibidem. P. 80.

¹¹⁶ Ibidem. P. 55.

¹¹⁷ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 20.

¹¹⁸ “A Deliveroo é uma plataforma [londrina] de entrega de alimentos que usa o modelo da Uber, [...], que conecta clientes com comida e com os condutores que as entregam.” In: WOODCOCK, Jamie. **Panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 23.

condutores como ‘contratantes independentes autônomos’”, autodeclarando-se mera conectora de restaurantes com entregadores e não uma empregadora direta desses trabalhadores¹¹⁹.

Além desse viés de informalização do trabalho, típico da *gig economy*¹²⁰ contemporânea, constata-se na rotina laboral dos trabalhadores por aplicativos condições que remontam aos “primórdios do capitalismo”, como jornadas de trabalho de até quatorze horas diárias, sem folga semanal; custos de manutenção de veículos e equipamentos por sua própria conta; “demissões sem qualquer justificativa”; e baixa remuneração, o que contrasta com o “aumento e intensificação” da carga de trabalho nos dias atuais em razão da pandemia da Covid-19¹²¹.

Toda essa nova configuração laboral impeliu os trabalhadores à competição em vez da colaboração, pois foram levados a sentirem-se como “empreendedores relativamente atomizados competindo por trabalhos temporários em um mercado global”¹²².

É preciso destacar, entretanto, que a percepção pessoal dos próprios trabalhadores por aplicativos sobre a sua condição de trabalho não é homogênea. Pesquisas recentes¹²³ evidenciaram que a maioria dos entrevistados prefere manter sua atividade laboral sem vínculo empregatício (70% na pesquisa Ibope e 54,4% na pesquisa da UFBA), sendo que os principais motivos apontados foram: “receio de perder a flexibilidade e medo de ter a remuneração reduzida”¹²⁴.

Por outro lado, esses resultados das pesquisas não significam “contentamento com suas condições de trabalho”¹²⁵. Exemplo disso foram as manifestações de julho de 2020 que ficaram conhecidas como “Breque dos apps”, promovidos pelos trabalhadores de entrega por aplicativos de várias cidades do Brasil, e cujas principais reivindicações foram: o aumento das taxas de entrega, a criação de uma tabela de preços - a ser produzida pelos próprios entregadores

¹¹⁹ Ibidem. P. 23.

¹²⁰ *Gig economy* é o anglicismo utilizado para definir um novo modelo de trabalho, baseado na “geração de renda por meio de *gigs* (‘bicos’), isto é, tarefas de execução episódica e instantânea, mediadas por ferramentas digitais”. In: MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **Tecnologia e Disrupção: O mundo do trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial**. In: Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente do Trabalho: discussões contemporâneas. Organizadores: Carla Reita Faria Leal; Ney Maranhão; Norma Sueli Padilha. 1ª ed. Cuiabá: EdUFMT, 2021. P. 35.

¹²¹ Ibidem. P. 21.

¹²² GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. **Trabalho digital**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 51.

¹²³ Ibope, julho de 2020; Universidade Federal da Bahia, entre 26 e 31 de julho de 2020; In: MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 197.

¹²⁴ Ibidem. P. 197.

¹²⁵ Ibidem. P. 199.

- aliada à implementação de um programa anual de reajustes desses valores, o fim dos bloqueios como medida punitiva adotado pelas empresas, o fornecimento de EPIs (equipamentos de proteção individual) e o auxílio em caso de roubos ou acidente¹²⁶.

O que se pode depreender analisando conjuntamente as pesquisas e as mobilizações de classe é uma notória confusão de interesses por parte dos trabalhadores. Se por um lado espera-se a manutenção da flexibilidade e liberdade contratual, dispensando-se o vínculo empregatício, por outro propugna-se pela aquisição de direitos e concessões a serem providas pelas empresas controladoras. Essa aparente contradição tende a reforçar a hipótese da terceira via abarcada por esta pesquisa, a qual será melhor desenvolvida no próximo capítulo.

Vai nessa mesma linha “o documento *Frankfurt Paper on Platform-Based Work*”, extraído do “*workshop* internacional sobre estratégias sindicais” sediado em Frankfurt, na Alemanha, em 2016¹²⁷, o qual, em suma, advoga por uma conciliação entre os benefícios do trabalho baseado em plataformas digitais (fácil acesso aos trabalhadores, flexibilização e liberdade) e a preservação de direitos já conquistados (salário mínimo, seguro saúde e integração à seguridade social, proteção em casos de acidentes, dentre outros). Ou seja, o documento de Frankfurt também propõe uma saída híbrida para a questão, nos moldes da hipotética terceira via levantada por este estudo.

Ao concluir este capítulo, importa, mais uma vez, manter em destaque a essência protetiva do Direito do Trabalho para com o trabalhador na sua relação laboral. Esse recorrente resgate, como já mencionado anteriormente, é imprescindível para que se chegue, ao final da pesquisa, a uma conclusão coerente com as bases fundamentais que erigiram esse ramo do Direito, evitando-se uma possível subversão da lógica compensatória ínsita na legislação trabalhista ao se discutir o trabalho sob demanda por plataformas digitais.

4. NATUREZA JURÍDICA DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Superada a contextualização, é chegado o momento de analisar cada uma das três hipóteses de classificação do trabalho sob demanda por aplicativos, no que diz respeito à

¹²⁶ MARIN, Pedro. “Breque dos apps” é movimento mais importante em meses. In: Revista Ópera; 24 jul. e 2020. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/>. Acesso em: 30 jun. de 2021.

¹²⁷ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 201-202.

natureza jurídica desta relação de trabalho, sem perder de vista tanto o princípio da dignidade do trabalhador quanto o caráter protetivo – razão de ser – da legislação trabalhista vigente.

Para tanto, este capítulo será dividido em três partes, sendo cada parte destinada a uma das três hipóteses, a começar pela que considera o contrato entre os trabalhadores e as empresas controladoras uma espécie de vínculo empregatício, seguida da suposição do empreendedorismo e, por fim, da aqui denominada hipótese alternativa, ou terceira via.

4.1 Hipótese do Emprego Formal

Conforme já abordado no capítulo 2, a Revolução Industrial foi o marco histórico responsável por transformar o "trabalho em emprego", e, desde então, este novo paradigma de vínculo contratual tornou-se a forma predominante de relação laboral adotado no mundo. Ocorre que após franca consolidação e expansão ao longo do século XX, o formato tradicional de emprego vem sofrendo sensíveis modificações, fruto das constantes flexibilizações impostas às legislações trabalhistas, com consequente afrouxamento da função protetiva que o Direito do Trabalho promoveu historicamente aos(às) trabalhadores(as).

No contexto trabalhista brasileiro contemporâneo, a relação empregatícia é considerada uma espécie do gênero relação de trabalho, o que significa dizer que “toda a relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego”¹²⁸.

Nesse sentido, um contrato particular de prestação de serviços, por exemplo, traz no seu cerne uma relação de trabalho, regulada pelo Código Civil, mas não configura emprego. Um contrato de trabalho regido pelo Código Civil pressupõe uma igualdade formal entre os contratantes, o que não ocorre na relação de emprego. E como no Brasil uma “proteção trabalhista integral”, salvo raras exceções, só é alcançada pelos formalmente empregados¹²⁹, esse será o *status* almejado ao se fazer referência – neste subtópico – à reivindicação por proteção desse segmento de trabalhadores.

Sendo assim, para que um contrato seja empregatício, há que se observar o disposto nos artigos 2º e 3º da CLT. O art. 2º, *caput*, estabelece quem pode ser considerado empregador, e o

¹²⁸ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: versão universitária; 3ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010. P. 69.

¹²⁹ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 181.

seu § 1º define quem será reconhecido como empregador por equiparação¹³⁰. Já o art. 3º, *caput*¹³¹, traz os cinco elementos caracterizadores do empregado enquanto sujeito hipossuficiente do vínculo empregatício, as quais devem estar presentes de forma cumulativa na relação contratual, a saber: i) ser prestado por pessoa física; ii) pessoalidade na prestação de serviço; iii) não-eventualidade; iv) onerosidade; v) subordinação.

Essas cinco características da figura do empregado, reguladas pela CLT, são as responsáveis pelo alto nível de especificidade atribuída pelo legislador a este sujeito de direitos trabalhistas. A consequência deste Direito do Trabalho tão restritivo é que basta a exclusão de uma dessas condições para que esteja descaracterizada a relação de emprego, o que resulta, por sua vez, no quadro endêmico de insegurança jurídica instalado no contexto do trabalho por aplicativos no Brasil.

E é justamente neste ponto que reside a maior resistência em se admitir que a relação contratual de trabalho estabelecida entre as empresas controladoras das plataformas digitais e os trabalhadores sob demanda seja considerada emprego formal. Mais especificamente, o elemento *subordinação* tem sido o calcanhar de Aquiles da pretensa formalização empregatícia do trabalho *on-demand* por aplicativos. Mas não sem controvérsia.

Os contrários ao reconhecimento empregatício sustentam que a liberdade do trabalhador em definir o seu horário de trabalho e a jornada diária que pretende realizar é indicativa da falta de subordinação ínsita a este formato de vínculo laboral¹³². Caminhou exatamente neste sentido a decisão judicial que “não reconheceu vínculo empregatício entre as partes (Processo no 0011863-62.2016.5.03.0137) sob fundamento de que não havia o elemento fático da subordinação”¹³³ (grifo meu).

Em verdade, importa registrar que, no contexto brasileiro, “a jurisprudência predominante é no sentido de que os trabalhadores que se ativam em plataformas digitais,

¹³⁰ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.” In: BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18/07/2021.

¹³¹ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Ibidem.

¹³² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 99-100.

¹³³ Ibidem. P. 100.

especialmente de transporte de passageiros e de entrega de comidas, são autônomos”¹³⁴. Nesse sentido destacam-se “as recentes decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)”, que tendem a “fortalecer a narrativa do novo adeus à classe trabalhadora”¹³⁵.

Entretanto, há autores do Direito do Trabalho com entendimento contrário. Para a procuradora do MPT Vanessa Patriota da Fonseca¹³⁶, por exemplo, é falsa a impressão de que há uma plena autonomia do trabalhador de aplicativos, pois, na sua concepção, por meio dos algoritmos – que têm por detrás um ser humano programador – as empresas controladoras comandam os trabalhadores por diferentes estratégias indiretas, como: **i)** a fixação do valor da tarifa sem a participação do trabalhador na decisão, **ii)** adoção de sistemas de avaliação excessivamente rigorosos e punitivos, **iii)** valendo-se da alta descartabilidade desses trabalhadores para impor-lhes tarifas aviltantes, empurrando-os para uma rotina de jornadas extenuantes e com maior exposição ao risco de acidentes e adoecimento.

Nesta mesma linha é o entendimento da pesquisadora Nancy Vidal Meneghini¹³⁷, pois considera que nas diferentes formas de trabalho *plataformizado* estão presentes os cinco pressupostos caracterizadores da relação de emprego pela CLT, incluindo, obviamente, a subordinação. Segundo a autora:

“[...] essas relações típicas da economia de plataforma são prestadas pelo trabalhador (pessoa física) que possui seu login próprio, com pessoalidade, com onerosidade (o motorista/entregador recebe uma porcentagem do valor da viagem), de forma não eventual (o sistema do aplicativo estimula o motorista/entregador a fazer cada vez mais corridas e caso não faça ou seja mal avaliado conforme elementos algorítmicos, pode ser até “desligado” da plataforma) e subordinação (o motorista/entregador é controlado pelo aplicativo, podendo sofrer, inclusive, sanções disciplinares)”. (MENEGHINI, 2021, p. 305, grifo meu)

¹³⁴ Ibidem. P. 186.

¹³⁵ FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **Um novo adeus à classe trabalhadora?** In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 177.

¹³⁶ FONSECA, Vanessa Patriota da. **O microempreendedor do Aplicativo e o terraplanismo**. In: Congresso: Novas Relações de Trabalho Pós COVID-19 e seus reflexos na vida das pessoas e na Justiça do Trabalho. Eixo 3: Novas perspectivas do trabalho e suas tutelas protetivas – como instrumentalizar na prática? Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=c8ypfsAfkLE&t=28s>. Entre 1:22:30 e 1:54:00. Acesso em: 18 jul. de 2021.

¹³⁷ MENEGHINI, Nancy Vidal. **Trabalho de plataforma na Dinamarca: O modelo de mercado de trabalho nórdico e o direito laboral dinamarquês frente à economia de plataforma e à *uberização***. In: *Trabalhadores *plataformizados* e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação*. Belo Horizonte: Editora Expert. Organizadores: Adriana Goulart de Sena Orsini, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Nancy Vidal Meneghini. 2021. P. 305.

Corroborar ainda a tese da falta de autonomia o posicionamento da juíza do trabalho Ana Paula Silva Campos Miskulin¹³⁸, ao destacar que, frequentemente, nem ao menos a liberdade de definir o melhor horário de trabalho está ao alcance desses trabalhadores, “já que a plataforma pode manipular essa disponibilidade de acordo com seus interesses em razão da demanda, com o simples aumento do valor da tarifa que é definido e alterado unilateralmente”.

No mesmo sentido caminha o entendimento da professora Ludmila Costhek Abílio¹³⁹, para quem “o elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele”, que atualmente assumiu a configuração de “uma multidão de trabalhadores *subordinados* a uma única empresa”¹⁴⁰(grifo meu).

Há ainda quem considere o trabalho sob demanda por aplicativos apenas mais um modelo assemelhado às chamadas “formas atípicas de trabalho”, tais como o “trabalho temporário, intermitente ou terceirizado”. É o caso do professor italiano Valerio de Stefano (*apud* MARANHÃO e SAVINO, 2021), que chama a atenção para o permanente debate acerca do possível caráter fraudulento dessas relações atípicas, muito utilizadas como meio de burlar a legislação trabalhista¹⁴¹. Esta percepção, ao seu modo, também reforça a tese da configuração do emprego, já que, no contexto brasileiro, a CLT atribui o *status* de relação empregatícia aos trabalhos temporário, intermitente e terceirizado, sendo, portanto, perfeitamente plausível que essa atribuição venha a alcançar o trabalho na *gig economy*.

Como se pode perceber, é possível defender tanto a posição empregatícia como a da autonomia laborativa, pois, como bem apontam Vitor Filgueiras e Sávio Cavalcante¹⁴², “a definição legal de como tipificar novas formas de trabalho é uma questão fortemente política, não técnica”¹⁴³. Ou seja, de um lado, as empresas procuram apresentar suas “novas formas de trabalho” como sendo algo inédito, no intuito de “justificar as formas precárias de contratar

¹³⁸ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 98.

¹³⁹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. In: Psicoperspectivas vol.18 n°.3 Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em 29 jul. 2021. P. 01.

¹⁴⁰ Ibidem. P. 01.

¹⁴¹ MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **Tecnologia e Disrupção: O mundo do trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial**. In: Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente do Trabalho: discussões contemporâneas. Organizadores: Carla Reita Faria Leal; Ney Maranhão; Norma Sueli Padilha. 1ª ed. Cuiabá: EdUFMT, 2021. P. 40-41.

¹⁴² FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **Um novo adeus à classe trabalhadora?** In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

¹⁴³ Ibidem. P. 175.

trabalhadores” e escapar da legislação trabalhista¹⁴⁴. De outro lado, há operadores e doutrinadores do Direito do Trabalho que defendem justamente o contrário, alegando, inclusive, que a própria evolução das novas Tecnologias de Informação e Comunicação, e sua profusa disponibilização às empresas controladoras de aplicativos, pode ser empregada para facilitar tanto a gestão dos processos de trabalho quanto a devida efetivação dos direitos trabalhistas vigentes¹⁴⁵.

Entretanto – conforme já explicitado –, este estudo se assenta sobre os pressupostos do caráter protetivo do Direito do Trabalho em favor da parte hipossuficiente da relação de trabalho, e dos princípios e objetivos fundamentais abarcados pela Constituição da República, com ênfase no princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), no objetivo da erradicação da pobreza e da marginalização estabelecido pelo inciso III do seu art. 3º, e no disposto no art. 7º, *caput*, que, ao introduzir o extenso dispositivo sobre os direitos dos trabalhadores, enfatiza o objetivo de “*melhoria de sua condição social*”.

Considerando as premissas acima, parece evidente a importância de se estender a proteção legal empregatícia para as relações contratuais de trabalho estabelecidas entre as empresas controladoras e os trabalhadores de plataformas digitais, como forma de fazer valer o disposto na Carta Magna. Ademais, conforme afirma o Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da OIT (2017)¹⁴⁶, os trabalhadores informais, excluídos do quadro da legislação laboral e da segurança social, estarão “privados das vantagens do desenvolvimento econômico” de um país.

Poder-se-ia argumentar, entretanto, em sentido contrário, alegando tanto a confusão de interesses manifestada por parte dos trabalhadores – que transita entre o binômio flexibilidade/liberdade e a reclamação de alguns direitos trabalhistas e previdenciários – como a falta de unanimidade na reivindicação de reconhecimento empregatício demonstrada em pesquisas recentes.

Nesse caso, seria possível contra argumentar recorrendo-se ao Princípio da Indisponibilidade de direitos trabalhistas, consagrado pelo artigo 9º da CLT¹⁴⁷, o qual, ainda

¹⁴⁴ Ibidem. P. 176.

¹⁴⁵ Ibidem. P. 178.

¹⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre O Futuro do Trabalho**. 2017. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682688.pdf. Acesso em: 17 ago. de 2021. P. 32.

¹⁴⁷ “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. BRASIL. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 jul. de 2021.

que não absoluto, tem a função basilar de limitar a flexibilização perniciosa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Significa dizer que a hipótese do reconhecimento empregatício seria capaz de contemplar a observância do Princípio da Indisponibilidade sem desconsiderar totalmente alguns anseios flexibilizadores da própria classe, já que a CLT sofreu recentes alterações nesse sentido flexibilizador com a reforma de 2017.

Ademais, conforme bem esclarece o presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP, Jorge Pinheiro Castelo – ao comentar a situação específica dos motoristas de aplicativos –, “o vínculo entre motoristas e a empresa se encaixa, na legislação brasileira, como trabalho intermitente”¹⁴⁸. Ou seja, ao reconhecer a relação de emprego intermitente – nos termos do art. 443, §3º, da CLT – a reforma trabalhista de 2017 acabou possibilitando a formalização empregatícia desses trabalhadores, ainda que de natureza intermitente. Neste sentido, considerando-se que o referido dispositivo legal é “válido para qualquer tipo de atividade do empregado ou do empregador, exceto aeronauta”¹⁴⁹, é de se inferir que se estenda aos demais segmentos de trabalho da *gig economy*.

As considerações auspiciosas do advogado Jorge Pinheiro Castelo acerca da relação intermitência/*uberização*, invocam, entretanto, o resgate da perspicaz observação do professor Ricardo Antunes, para quem a intermitência já representa, por si só, “um dos elementos mais corrosivos da proteção do trabalho”¹⁵⁰. E, ao estabelecer a convergência de interesses entre a intermitência e a *uberização*, Antunes aprofunda a discussão e – ao contrário de Castelo, que vê na legalização da intermitência uma espécie de “vacilo” do legislador no atendimento aos interesses neoliberais – não comemora, por entender que, no fundo, a legalização da intermitência é, intencionalmente, parte do projeto liberalizante em curso no país.

Mas há outra questão atinente a essa relação intermitência/*uberização* muito bem observada pela pesquisadora Ana Paula Miskulin, que diz respeito a uma incompatibilidade entre “a dinâmica imposta pelo legislador no contrato de trabalho intermitente” e o trabalho *uberizado*. Neste, a atividade não pode ser programada com três dias de antecedência como exige o art. 452-A, §1º, da CLT, para que o trabalho possa ser considerado intermitente. Tampouco possibilita a espera de um dia útil para o aceite do trabalhador como dispõe o § 2º

¹⁴⁸ GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. Manipulando a jurisprudência no Brasil. In: Brasil de Fato; São Paulo (SP); 01 de maio de 2021 às 07:00. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 16 ago. de 2021.

¹⁴⁹ Ibidem.

¹⁵⁰ ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e *uberização* do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 11.

do mesmo artigo. São dinâmicas diferentes que, segundo a autora, inviabilizam tal enquadramento.

4.2 Hipótese do empreendedorismo

A segunda hipótese de classificação do trabalho sob demanda via plataformas digitais levantada por este estudo é a do empreendedorismo, sendo esta a mais defendida por quem almeja uma agenda mais liberal da política econômica nacional, sobretudo, neste caso, as próprias empresas controladoras dos aplicativos.

Tradicionalmente, a definição de empreendedorismo tem sido relacionada à ideia de *inovação*, por meio da criação de novos mercados e novos hábitos de consumo¹⁵¹. O *blog* oficial do SEBRAE de Santa Catarina, inclusive, adota essa concepção *schumpeteriana* ao tratar do assunto empreendedorismo, afirmando que se trata da “capacidade que uma pessoa tem de identificar problemas e oportunidades, desenvolver soluções e investir recursos na criação de algo positivo para a sociedade”¹⁵².

Mesmo com uma concepção mais abrangente, conceituações clássicas como a da *Harvard Business School* e do *Babson College* também enfatizam a ideia de inovação, seja de oportunidade de negócios, seja de criação de valor¹⁵³.

No atual contexto da quarta Revolução Industrial e da *gig economy*, entretanto, o termo empreendedorismo tem sido usado de forma pouco criteriosa, abarcando no seu significado uma série de outras concepções diversas da tradicional “figura do empresário-agente inovador schumpeteriano”, sendo genericamente utilizado como mero “sinônimo de assumir riscos da própria atividade”¹⁵⁴.

¹⁵¹ SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do Desenvolvimento Econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução a partir do texto em língua inglesa de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1997. P. 10.

¹⁵² SEBRAE/SC. **Mas afinal, o que é empreendedorismo?** Publicado em 29 de junho de 2021. Disponível em: <https://atendimento.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-empreendedorismo/>. Acesso em: 29 jul. de 2021.

¹⁵³ WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago Benedete; SPERS, Renata Giovinnazzo. **O Mercado de Trabalho no Futuro**: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. RAI - Revista de Administração e Inovação, vol. 7, nº 3, julho-setembro de 2010, pp. 174-197. Universidade de São Paulo; São Paulo, 2010. P. 06.

¹⁵⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. In: Psicoperspectivas vol.18 nº.3 Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em 29 jul. 2021. P. 01.

Para Clarissa Ribeiro Schinestsck¹⁵⁵, essa super promoção idealizadora do empreendedorismo consiste num fenômeno de “captura da subjetividade do trabalhador”, que recebe das empresas controladoras um tratamento ilusório que tenta convencê-lo de que é um microempresário parceiro, a quem incumbiria “providenciar todos os equipamentos necessários para o desenvolvimento do trabalho e arcar com os riscos daí decorrentes”¹⁵⁶.

Para a professora Ludmila Costhek Abílio, trata-se de uma manobra que – ao transferir “parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador” – cria um “novo meio de controle, gestão e organização do trabalho”, fazendo exsurgir uma nova – e paradoxal – espécie de sujeito no polo hipossuficiente da relação de trabalho – mais na aparência, menos na essência – a saber: o “gerente de si subordinado”¹⁵⁷.

Similar é o posicionamento dos autores Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes¹⁵⁸, que consideram o uso do termo “empreendedorismo” uma mera ocultação de “trabalho assalariado apresentada como ‘trabalho autônomo’”, capaz de iludir os ditos “empreendedores” no sentido de que, ao se imaginarem “proprietários de si mesmos”, não percebem que, na realidade, não passam de “proletários de si próprios”¹⁵⁹.

As gigantes do segmento de plataformas digitais Uber e Deliveroo¹⁶⁰, por sua vez, costumam utilizar a terminologia “contratante independente autônomo”¹⁶¹ para se referir aos seus trabalhadores, uma postura providencial para quem busca abster-se de qualquer responsabilidade trabalhista.

O intuito, ao que tudo indica, é a redução de custos mediante transferência de risco e afastamento do vínculo empregatício, plasmado num contexto ampliado de precarização do trabalho. E, no que diz respeito à transferência do risco, tais práticas contrariam frontalmente um dos fundamentos da definição de empresa contratante de trabalhadores que é a sua assunção

¹⁵⁵ SCHINESTSK, Clarissa Ribeiro. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 79.

¹⁵⁶ Ibidem. P. 87.

¹⁵⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado*. In: Psicoperspectivas vol.18 nº.3 Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em 29 jul. 2021. P. 01.

¹⁵⁸ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

¹⁵⁹ Ibidem. P. 77.

¹⁶⁰ WOODCOCK, Jamie. **Panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P. 23.

¹⁶¹ Ibidem. P. 35.

dos riscos inerentes à atividade econômica que desenvolve, o qual encontra assento no art. 2º da CLT, que define a figura do empregador.

Trata-se de circunstância, no mínimo, irônica, já que a ficção da personalidade jurídica surgiu justamente como forma de transferir das pessoas naturais empreendedoras para as pessoas jurídicas toda a carga dos riscos do negócio. Ou seja, o que se percebe no contexto da Indústria 4.0 é uma subversão da razão de ser da constituição de uma pessoa jurídica, pois o empresário primeiramente transfere os riscos do seu empreendimento e a sua responsabilidade pessoal a uma pessoa jurídica criada por ele para, em seguida, transferi-los novamente, desta vez para as pessoas físicas executoras das atividades fim do respectivo ramo de negócio.

Mesmo assim, conforme já explicitado no subtópico anterior, a jurisprudência brasileira tem caminhado no sentido de classificar esses trabalhadores de “plataformas virtuais” como autônomos¹⁶², o que vem ao encontro dos interesses latentes nos discursos predominantes no meio empresarial digital.

Esse persistente empenho em classificar os trabalhadores sob demanda por aplicativos como autônomos, ou empreendedores, se utiliza de *slogans* corporativos mistificadores, do tipo: “Mais do que nunca seu sucesso depende só de você”¹⁶³; bem como tende a culpar os próprios trabalhadores pelo desperdício das “oportunidades” proporcionadas pelas plataformas digitais¹⁶⁴. Mas o fato é que, dado o cenário de forte crise econômica vivenciado atualmente no Brasil, milhões de desempregados se veem forçados a buscar formas alternativas de subsistência, sendo os trabalhos da *gig economy* uma das opções disponíveis.

Significa dizer, apoiando-se nas palavras da empresária e jornalista Luana Génot¹⁶⁵, que o fenômeno de massificação de trabalhadores aderindo aos trabalhos sob demanda por aplicativos configura um quadro de empreendedorismo de necessidade, e não de oportunidade – este, revestido do sentido schumpeteriano de inovação descrito anteriormente.

Ou seja, o desemprego e a pobreza têm empurrado as pessoas de carne e osso a se aventurar no universo de um tipo de empreendedorismo que, na prática, trata-se de mero trabalho informal, o qual se apresenta, por um lado, desprovido dos direitos trabalhistas básicos

¹⁶² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 113.

¹⁶³ FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, *uberização* do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020. P.63.

¹⁶⁴ Ibidem. P. 64.

¹⁶⁵ GÉNOT, Luana. O Globo. **Empreendedorismo de oportunidade e de necessidade**. 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/ela/luana-genot-empreendedorismo-de-oportunidade-de-necessidade-24454522>. Acesso em: 15/08/2021.

de um emprego formal e, por outro, carente das vantagens que a formalização como microempreendedor individual (MEI)¹⁶⁶ pode oferecer, como, por exemplo, o acesso aos benefícios previdenciários.

Importa destacar, entretanto, que o cadastro no programa MEI, não obstante conceda benefícios ao cadastrado, também traz riscos inerentes à atividade empresária, sobretudo ao patrimônio pessoal do microempreendedor, pois nesta modalidade não há a criação de uma pessoa jurídica, mas, tão somente de um CNPJ, o que significa que a responsabilidade sobre as dívidas recai, de forma ilimitada, sobre o patrimônio pessoal do empresário MEI pessoa física.

Analizando a questão do empreendedorismo sob o prisma ideológico, resta evidente o viés neoliberal incorporado ao termo a partir da década de 1970 – no Brasil, a partir da década de 1990 –, quando passou a ser propalado como a panaceia para a “crise do desemprego”¹⁶⁷. Nesse sentido, a promoção do ideal do empreendedorismo também se coaduna com o ideal do Estado mínimo defendido pelos teóricos do neoliberalismo, pois responsabiliza o próprio indivíduo pelo seu fracasso material, isentando o Estado de qualquer responsabilidade pelas desigualdades sociais desveladas nos seus domínios¹⁶⁸.

E é justamente neste ponto do subtópico que replicar-se-á os princípios norteadores desta pesquisa, quais sejam, o da maior proteção possível à parte reconhecidamente hipossuficiente da relação contratual de trabalho em evidência, e a observância do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, ambos com assento pétreo na Constituição Federal de 1988.

Esse necessário resgate humanístico não pretende transmitir a ideia de que o empreendedorismo em si seja nocivo aprioristicamente. Muito pelo contrário, parece haver um consenso de que o espírito empreendedor humano tem sido o maior motor das revoluções tecnológicas que contribuíram para aumentar tanto a qualidade quanto a quantidade de vida humana em escala global. Tampouco deveria o tratamento dessa hipótese se ater ao aspecto ideológico que permeia a temática.

¹⁶⁶ “Figura criada pela Lei Complementar n.º 123/2006, arts. 18-A até 18-E, [...] Considera-se MEI o empresário individual a que se refere o art. 966 do Código Civil, que tenha auferido receita bruta, no ano-calendário anterior, de até R\$ 81.000,00, optante pelo Simples Nacional e que não esteja impedido de se enquadrar nessa categoria.” In: JÚNIOR, Ricardo. MEI: **O que é e como funciona o Microempreendedor Individual**. 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/mei-o-que-e-e-como-funciona-o-microempreendedor-individual/>. Acesso em: 15 ago. de 2021.

¹⁶⁷ CARMO, Luana Jéssica Oliveira, *et al.* **O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal**. In: Cad. EBAPE.BR 19 (1); Jan-Mar 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HY7NpJpmW6vh6sKX3YdCrSd/#>. Acesso em: 15 ago. de 2021. P. 01.

¹⁶⁸ Ibidem.

A partir dos conceitos capturados, o principal enfoque que se pretende dar à hipótese do empreendedorismo é o ontológico, aquele encartado na realidade fática em que se encontra inserida a grande maioria dos trabalhadores da *gig economy*. Em outros termos, a reflexão mais prudente a ser desenvolvida quando o problema é a subsistência de seres humanos – sobretudo num contexto de crise econômica e pandêmica – é se a solução é, de fato, viável quanto à sua efetividade.

Dito de forma mais clara, em que medida se espera evidenciar a prosperidade econômica – por meio do fomento ao empreendedorismo – de indivíduos descapitalizados, desprovidos de patrimônio robusto o suficiente para lhes servir de suporte diante dos riscos do empreendimento, reféns de uma política nacional de juros exorbitantes que inviabilizam o crédito justo, vulnerabilizados por uma crise econômica que já os atinge há alguns anos, e com flagrante hipossuficiência diante do poderio econômico das grandes empresas de aplicativos com quem estabelecem contrato?

A realidade que se apresenta parece ser um mau ponto de partida para iniciativas empreendedoras, sobretudo quando surgem como alternativa por pura falta de alternativa. Diante do cenário econômico atual, a hipótese da autonomia plena dos trabalhadores pela assunção da condição de empresários de si mesmos deveria se apresentar como opção disponível dentre outras opções mais seguras, ou opções mais adequadas à diversidade de situações e contextos às quais se inserem os trabalhadores *on-demand*.

Nesse sentido, iniciativas contrapostas à ideia da economia colaborativa das controladoras de aplicativos começam a vicejar. É o caso do “cooperativismo de plataforma” – “conceito utilizado pela primeira vez por Trebor Scholz, professor de cultura e mídia associado à *The New School* de Nova Iorque e autor do livro *Cooperativismo de Plataforma*”¹⁶⁹ – que traz, como proposta basilar, a “democratização da economia *on-line* por meio da criação de plataformas digitais, cujo controle e exploração seriam feitos pelos próprios usuários”¹⁷⁰.

Vários países já contam com cooperativas de plataforma em plena atividade. No Brasil também despontam algumas iniciativas cooperativistas, mas ainda de forma incipiente. Como exemplos de cooperativas em andamento pode-se citar: i) Senhoritas Courier: “coletivo de entregadoras mulheres e pessoas LGBT de São Paulo”; ii) Trans Entrega: “coletivo de entregadores trans”; iii) Pedal Express: “coletivo de mulheres entregadoras, lançado em 2020

¹⁶⁹ SISTEMA OCB/AP. **Conheça o cooperativismo de plataforma**. Disponível em:

<https://amapa.coop.br/conheca-o-cooperativismo-de-plataforma/#>. Acesso em: 17 ago. de 2021.

¹⁷⁰ MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 155.

em Porto Alegre”; iv) Contrate Quem Luta: “assistente virtual criado pelo MTST para conectar seus militantes a pessoas que precisam de serviços de diaristas, porteiros, músicos, pedreiros, manicures, cozinheira, eletricista, entre outros”¹⁷¹.

Se a tônica do momento é o empreendedorismo, o advento das cooperativas de plataforma demonstra que as possibilidades podem ir muito além de meros empreendimentos individuais de fachada, movidos exclusivamente pela necessidade de pessoas vulnerabilizadas pelo desemprego e pelo empobrecimento, e que servem muito mais aos interesses de ocultação de trabalho assalariado do que aos ideais de dignidade do(a) trabalhador(a) e de melhora das suas condições de vida.

4.3. Hipótese alternativa

A terceira hipótese aventada por este estudo é o de construção de uma saída alternativa, seja híbrida, seja totalmente inovadora, para regular a relação de trabalho sob demanda por plataformas digitais. Desde que, evidentemente, seja diversa do reconhecimento de se tratar de emprego formal tradicional e da classificação como atividade empreendedora autônoma.

Mais uma vez importa reforçar as bases sobre as quais se assenta esta pesquisa, que, em primeira instância, visam a observar a proteção e a dignidade dos(as) trabalhadores (as), com fundamento no artigo 1º, inciso III, no artigo 3º, III, e no artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal de 1988.

Da mesma forma, cabe esclarecer que não se pretende tratar esta terceira hipótese como mera tese subsidiária das duas anteriores. Como se poderá perceber, há diversas possibilidades de classificação alternativa da relação de trabalho em comento, podendo, inclusive, cada uma delas ser objeto de estudo em apartado, e de forma mais aprofundada. Para esta pesquisa, importará, preponderantemente, elencar algumas das principais opções já trazidas ao debate público, destacando suas principais características.

Sendo assim, uma dentre as possibilidades é a de “classificação do trabalhador como autônomo dependente”¹⁷², cuja implementação dependeria de uma ampliação do alcance da legislação trabalhista como forma de atingir toda uma categoria intermediária de trabalhadores,

¹⁷¹ DIGILABOUR. **Experiências alternativas no trabalho por plataformas no Brasil**. Disponível em: https://digilabour.com.br/2021/06/07/experiencias-alternativas-no-trabalho-por-plataformas-no-brasil/?utm_source=feedly&utm_medium=rss&utm_campaign=experiencias-alternativas-no-trabalho-por-plataformas-no-brasil. Acesso em: 17 ago. de 2021.

¹⁷² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 118.

inseridos entre o labor subordinado e o autônomo. Essa foi a solução encontrada “pelo *London Employment Tribunals* no Reino Unido (*CASE n° 2202550Q/2015*)”¹⁷³, ao reconhecer os motoristas da empresa Uber como categoria intermediária. Trata-se de um típico exemplo de saída híbrida para o problema, que transita entre o emprego e a autonomia, e reconhece, ainda que de forma parcial, a existência do elemento subordinação ínsito a esse tipo de relação trabalhista.

Essa hipótese é corroborada ainda – conforme já mencionado no tópico 3.3 – pelo documento “*Frankfurt Paper on Platform-Based Work*”, extraído do “*workshop* internacional sobre estratégias sindicais” sediado em Frankfurt, na Alemanha, em 2016. Em suma, o documento defende uma conciliação entre os benefícios e facilidades propiciados pelo trabalho baseado em plataformas digitais e a preservação de direitos trabalhistas já conquistados e consolidados.

Ainda em sede de Direito comparado, outra perspectiva de classificação trazida à tona pela juíza do trabalho Ana Paula Miskulin é do denominado “trabalho parassubordinado”, admitido pioneiramente pela legislação trabalhista italiana nos idos de 1973, e que se caracteriza por ser um “trabalho prevalentemente pessoal”, com “continuidade, coordenação e colaboração”¹⁷⁴, mas desprovido do elemento subordinação. Nesse tipo de relação, há uma margem maior de liberdade concedida ao trabalhador para a operacionalização das tarefas, além da concessão de alguns direitos trabalhistas comuns aos empregados formais, como a possibilidade de acesso à Justiça do Trabalho, “seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, direito de greve e de liberdade sindical, além de fazerem jus aos benefícios previdenciários”¹⁷⁵. Ocorre, entretanto, que estudos posteriores concluíram que o trabalho parassubordinado, em vez de ampliar o alcance do Direito do Trabalho, resultou num efeito contrário ao pretendido, impelindo trabalhadores aptos à formalidade para a semi-informalidade da parassubordinação¹⁷⁶.

Sucintamente, outros exemplos estrangeiros desta forma híbrida – ou mista – de classificação, denominada *autônomo dependente*, são: **i)** a categoria dos trabalhadores considerados “assemelhados ao empregado, na Alemanha”, os quais conjugam autonomia pessoal e laboral com dependência econômica da empresa contratante; **ii)** a figura do *worker*, no Reino Unido, que, apesar das dificuldades de enquadramento, “são os que possuem mais

¹⁷³ Ibidem. P. 118.

¹⁷⁴ Ibidem. P. 120.

¹⁷⁵ Ibidem. P. 122.

¹⁷⁶ Ibidem. P. 127.

direitos no campo material, em comparação com o Direito italiano, alemão, português e espanhol”; **iii)** o TRADE (Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente), na Espanha; **iv)** as “situações equiparadas em Portugal”, consideradas mais avançadas na proteção dos trabalhadores autônomos com dependência econômica se comparadas à legislação trabalhista brasileira”¹⁷⁷.

Outra alternativa de enquadramento jurídico das diferentes formas de trabalho *uberizado* é a da via legislativa, mediante a criação de um estatuto próprio de proteção dos trabalhadores sob demanda por aplicativos. Essa perspectiva como a solução para o problema em análise já é tema de proposta de lei no Brasil.

É o caso do Projeto de Lei 3748/20 – de autoria da Deputada Federal Tábata Amaral (PDT-SP) – que visa a instituir “o regime de trabalho sob demanda”, sob a justificativa de que “a legislação e as políticas públicas atuais são insuficientes para garantir proteção social a esses trabalhadores”¹⁷⁸.

A parlamentar elenca três objetivos principais da proposta: **i)** “determinar um nível de proteção social”; **ii)** “assegurar um patamar remuneratório”; **iii)** “assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e à segurança desses trabalhadores e ações para prevenção do assédio, da violência e da discriminação”¹⁷⁹.

O texto do projeto de lei, em tramitação na Câmara dos Deputados, traz “normas específicas para esse novo regime”, o qual não estará submetido aos dispositivos da CLT, exceto no que tange às “convenções coletivas de trabalho e das multas e processos administrativos”¹⁸⁰. E inclui ainda:

“[...] o direito à licença-maternidade; ao afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho; e ao seguro-desemprego nos casos em que a pessoa presta serviços de forma não eventual e cumpre um período de carência de 15 meses com remuneração igual ou superior ao salário mínimo. A remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo por hora, e poderá haver indenização dos custos arcados pelo trabalhador (incluindo insumos e equipamentos de proteção). Direitos previstos na Constituição – como repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3 e 13º salário – serão calculados de forma proporcional.” (Fonte: Agência Câmara de Notícias - 2020).

¹⁷⁷ Ibidem. P. 129-149.

¹⁷⁸ Agência Câmara de Notícias. **Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços:** Projeto vale para motoristas, entregadores e demais categorias profissionais que atuam por meio de empresas de aplicativo. Publicado em: 16/07/2020 - 21:47. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>. Acesso em: 16 ago. de 2021.

¹⁷⁹ Ibidem.

¹⁸⁰ Ibidem.

Atualmente, o Projeto de Lei 3748/20, que tramita na Câmara dos Deputados, aguarda apreciação conclusiva pelas comissões, com último despacho datado do dia 09 de dezembro de 2020¹⁸¹.

Outro projeto de Lei Federal que merece destaque é o PL 4172/2020, de autoria do deputado Henrique Fontana (PT/RS). Mais restritivo, abrange apenas os trabalhos de “transporte individual privado ou de entrega de mercadorias”¹⁸². Como ponto de destaque desta proposição tem-se a previsão da possibilidade de “reconhecimento do vínculo empregatício”, caso estejam presentes seus requisitos elencados no seu art. 13, *caput* e § 1º¹⁸³.

Como se percebe, pensar em uma saída alternativa – diversa do emprego e do empreendedorismo – para o problema da falta de regulação do trabalho sob demanda via plataformas digitais descortinou uma riqueza de possibilidades, tanto em sede de Direito comparado como nas iniciativas legislativas nacionais.

O desafio que se apresenta doravante é, portanto, o de capturar a essência de cada tópico desenvolvido e, sobretudo, das hipóteses aventadas por esta pesquisa bibliográfica, e elaborar a resposta mais apta a contribuir com as discussões acerca do problema do desamparo jurídico suportado pelos(as) trabalhadores(as) sob demanda via plataformas digitais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vencidas as etapas de delimitação e construção teóricas, alicerçadas por um rol abalizado de autores do Direito do Trabalho, é chegado o momento de responder à pergunta central deste estudo. Mas, para melhor elaborar a resposta, serão tecidas, previamente, algumas considerações extraídas da pesquisa:

- 1) O Direito do Trabalho tem o viés de proteção dos trabalhadores. Toda e qualquer temática – objeto de investigação acadêmica – que esteja inserida nesse ramo do Direito deverá partir desse pressuposto.
- 2) No Direito brasileiro, a supremacia da Constituição impõe a toda a legislação infraconstitucional a observância aos seus princípios, direitos e garantias fundamentais.

¹⁸¹ Ibidem.

¹⁸² MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020. P. 172.

¹⁸³ Ibidem. P. 172.

- 3) São princípios fundamentais da República, assentados no art. 1º da Constituição de 1988, a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV), os quais deverão servir de proteção também aos(as) trabalhadores(as) nas suas relações de trabalho.
- 4) A Carta Magna alberga também em seu texto um rol de “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” no seu art. 7º, incisos I a XXXIV e parágrafo único, demonstrando o reconhecimento do constituinte da necessidade de se conceder proteção constitucional à parte hipossuficiente das relações trabalhistas.
- 5) Apesar da robusta legislação protetiva, são frequentes as investidas contra os direitos trabalhistas, promovidas por agentes públicos e privados impulsionados por interesses econômicos e/ou políticos.
- 6) O sistema capitalista é movido, eminentemente, pela maximização dos lucros. A precarização das relações de trabalho tem sido um dos meios encontrados pelo capital para otimizar seus resultados e inflar seus ganhos financeiros.
- 7) A reforma trabalhista brasileira de 2017 vai na esteira das atuais incursões da elite econômica nacional em busca de aumento de lucratividade às custas da disponibilização de mão de obra mais farta, barata e desprotegida.
- 8) No mesmo sentido *precarizante*, têm caminhado as novas relações de trabalho estabelecidas – em escala global – entre as empresas controladoras das plataformas digitais e os seus ditos “colaboradores”, aqui denominadas *trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais*, relações estas estabelecidas no contexto da quarta revolução industrial.
- 9) Admitindo-se a vigência da quarta revolução industrial, também denominada Indústria 4.0, há de se reconhecer sua viabilidade graças aos avanços substanciais das tecnologias de informação e comunicação (TIC) na era digital contemporânea.
- 10) Independentemente do tipo de plataforma adotada – seja *web-based*, seja *location-based* – as estratégias utilizadas pelas empresas de aplicativos para se manterem isentas de responsabilidades trabalhistas vão do jurídico ao ideológico, do comercial (*marketing*) ao político, e do econômico ao psicológico.
- 11) Outro elemento comum a todas as espécies de trabalho da *gig economy* é a relação laboral precária, com desproteção social e trabalhista dos seus prestadores de serviços.
- 12) No Brasil, pesquisas recentes apontam para um posicionamento ambíguo de parte dos trabalhadores de aplicativos, no sentido de reivindicarem, simultaneamente, o

reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários, de um lado, e a preservação da autonomia laboral, por outro.

- 13) Perante a legislação trabalhista brasileira, não é considerado empregado o trabalhador que não reúna, cumulativamente, os cinco elementos caracterizadores dessa condição dispostos no art 3º, *caput*, da CLT. Essa caracterização restritiva do emprego formal no Direito do Trabalho pátrio tem impedido o reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores *on-demand* no Brasil, recaindo sobre a ausência do elemento *subordinação* a principal alegação de incompatibilidade empregatícia.
- 14) As decisões judiciais brasileiras têm se orientado no sentido do não reconhecimento do trabalho *uberizado* como emprego.
- 15) Há, entretanto, vários doutrinadores do Direito do Trabalho que entendem estar presente o elemento *subordinação* nas relações laborais da *gig economy*, e os argumentos utilizados são consistentes. Sustenta-se ainda que a decisão de como classificar novas formas de trabalho é muito mais política do que técnica.
- 16) No contexto brasileiro, portanto, a hipótese do emprego formal perde força no terreno jurisprudencial, mas não esmaece no campo doutrinário, como bem demonstrou o exposto no item 4.1.
- 17) No contexto atual da quarta Revolução Industrial, o termo empreendedorismo tem sido usado de forma pouco criteriosa, passando a significar mera assunção de riscos negociais, fugindo da acepção tradicional que remete à inovação. Desta forma, estaria sendo empregado indistintamente como meio de ocultação de trabalho assalariado, apresentado como trabalho autônomo.
- 18) A hipótese do empreendedorismo, portanto, parece mais condigna se permanecer latente como opção pessoal ou coletiva, mais propensa a ser empregada em situações de oportunidade do que de necessidade.
- 19) Hipóteses alternativas não faltam, e a variedade de mecanismos utilizados impressiona pela engenhosidade legislativa de que são capazes os agentes públicos, tanto em sede de Direito comparado quanto no Brasil.
- 20) Em havendo projetos de lei já em trâmite legislativo federal – consideradas por esta pesquisa hipóteses alternativas do tipo intermediário –, tais proposições restaram eleitas as mais consistentes representantes da terceira via, ao adotar-se aqui uma perspectiva mais pragmática e menos idealista para a solução do problema em destaque.

A partir do extrato da pesquisa, a pergunta central deste estudo poderá encontrar respostas diversas a depender dos seus pressupostos, bem como dos fins a que se destina.

Portanto, partindo-se da premissa de se obter a maior proteção e valorização possível dos trabalhadores, em respeito aos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, e do direito fundamental à melhoria da sua condição social, todos assentados na Constituição Cidadã, a hipótese do emprego formal se apresenta como a classificação ideal. Essa conclusão é substancialmente reforçada pelo posicionamento consistente e contundente da doutrina consultada, que majoritariamente reconhece a existência de subordinação no processo laborativo em análise e, conseqüentemente, o vínculo empregatício insito nas relações de trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais.

Em outra perspectiva, se o propósito for de cunho mais pragmático e realista, atendo-se, preponderantemente, à conjuntura sócio-econômica e política em curso no país, e considerando: **i)** a urgência na solução do problema do desamparo legal suportado pelos trabalhadores de aplicativos, agravado sobremaneira pela pandemia da Covid-19; **ii)** a orientação que a jurisprudência brasileira tem adotado no sentido do não reconhecimento do vínculo empregatício; **iii)** o sucesso auferido pelos recentes ataques aos direitos trabalhistas que resultaram na reforma de 2017; e **iv)** a dificuldade de se conseguir consenso político em matérias que tenham relação direta com os interesses das elites econômicas nacionais, este pesquisador inclina-se a reconhecer que a hipótese alternativa, de criação de um estatuto próprio de proteção aos trabalhadores *on-demand*, seja a melhor solução.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **De motoboy invisível a entregador organizado: uberização e o trabalhador just-in-time** na pandemia. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). *Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**. In: *Psicoperspectivas* vol.18 nº.3 Valparaíso, nov. 2019. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242019000300041&script=sci_arttext. Acesso em 29 jul. 2021.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços**: Projeto vale para motoristas, entregadores e demais categorias profissionais que atuam por meio de empresas de aplicativo. Publicado em: 16/07/2020 - 21:47. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>. Acesso em: 16 ago. de 2021.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **A importância da Consolidação das Leis do Trabalho e a preservação do acervo documental do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região**. In: *Revista TRT 6 - Doutrina*; p. 37-51; 2013.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. (1948). "**Declaração Universal dos Direitos Humanos**" (217 [III] A). Paris.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 15 maio de 2021.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452 de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 maio de 2021.

CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista**: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 1ª ed. Porto Alegre: CirKula, 2020.

CARMO, Luana Jéssica Oliveira, et al. **O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal**. In: *Cad. EBAPE.BR* 19 (1); Jan-Mar 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HY7NpJpmW6vh6sKX3YdCrSd/#>. Acesso em: 15 ago. de 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. *Mercado de trabalho* | 63 | out. 2017; p. 82-94. Disponível em:

http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf. Acesso em 15 jun. de 2021.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Trabalho intermitente** – Trabalho “Zero Hora” – Trabalho fixo descontínuo. Trabalho Intermitente; p. 27-35. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/123410/2017_colnago_lorena_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=n. Acesso em 16 jun. de 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. **Um novo adeus à classe trabalhadora?** In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GÉNOT, Luana. O Globo. **Empreendedorismo de oportunidade e de necessidade**. 2020. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/ela/luana-genot-empreendedorismo-de-oportunidade-de-necessidade-24454522>. Acesso em: 15/08/2021.

GENTILE, Fábio. **A “Carta del lavoro” fascista: um modelo para o Brasil nacional-desenvolvimentista de Getúlio Vargas**. In: Revista Urutágua - Revista Acadêmica Multidisciplinar. Universidade Estadual de Maringá (UEM), p.98-118. N. 36, junho-novembro, Ano 2017.

GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. Manipulando a jurisprudência no Brasil. In: Brasil de Fato; São Paulo (SP); 01 de maio de 2021 às 07:00. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 16 ago. de 2021.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. **Trabalho digital**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo: história e implicações**. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

JÚNIOR, Ricardo. **MEI: O que é e como funciona o Microempreendedor Individual**. 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/mei-o-que-e-e-como-funciona-o-microempreendedor-individual/>. Acesso em: 15 ago. de 2021.

MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. **Tecnologia e Disrupção: O mundo do trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial**. In: Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente do Trabalho:

discussões contemporâneas. Organizadores: Carla Reita Faria Leal; Ney Maranhão; Norma Sueli Padilha. 1ª ed. Cuiabá: EdUFMT, 2021.

MARIN, Pedro. **“Breque dos apps” é movimento mais importante em meses**. In: Revista Ópera; 24 jul. e 2020. Disponível em: <https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/>. Acesso em: 30 jun. de 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MENEGHINI, Nancy Vidal. **Trabalho de plataforma na Dinamarca**: O modelo de mercado de trabalho nórdico e o direito laboral dinamarquês frente à economia de plataforma e à *uberização*. In: *Trabalhadores *plataformizados* e o acesso à justiça pela via dos direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação*. Belo Horizonte: Editora Expert. Organizadores: Adriana Goulart de Sena Orsini, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Nancy Vidal Meneghini. 2021.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. **Possibilidades regulatórias para a concessão de uma proteção jurídico-laboral aos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2020.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O Contrato de Trabalho Intermitente na reforma trabalhista brasileira**: contraponto com o modelo italiano. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017; p. 127-148.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). **Devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *World Employment and Social Outlook*, 2021: **Rápido crescimento da economia digital exige uma resposta política coerente**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_773082/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 jun. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório Inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682688.pdf. Acesso em: 17 ago. de 2021.

PETRY, Júlia Dumont; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **A renda básica emergencial e o trabalho intermitente**: uma problematização terminológica à luz da lei 13.982/202.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. **A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

RIBEIRO, Breno Lucas de Carvalho. **Trabalhadores da Uber na Colômbia e no Brasil**: entre precariedades e regulações. In: *Trabalhadores *plataformizados* e o acesso à justiça pela via dos*

direitos: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação. Belo Horizonte: Editora Expert. Organizadores: Adriana Goulart de Sena Orsini, José Eduardo de Resende Chaves Júnior e Nancy Vidal Meneghini. 2021.

SANTOS, Artur Henrique S.; JAKOBSEN, Kjeld A. **O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista**. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Márcio (org.). **Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia**. 1ª. ed. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: versão universitária; 3ª. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do Desenvolvimento Econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução a partir do texto em língua inglesa de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 1997.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Curso de iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SEBRAE/SC. **Mas afinal, o que é empreendedorismo?** Publicado em 29 de junho de 2021. Disponível em: <https://atendimento.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-empreendedorismo/>.

SISTEMA OCB/AP. **Conheça o cooperativismo de plataforma**. Disponível em: <https://amapa.coop.br/conheca-o-cooperativismo-de-plataforma/#>. Acesso em: 17 ago. de 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho, volume I: Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

WOODCOCK, Jamie. **Panóptico algorítmico da Deliveroo**: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização**, trabalho digital e Indústria 4.0. Tradução: Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago Benedete; SPERS, Renata Giovinnazzo **O Mercado de Trabalho no Futuro**: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. RAI - Revista de Administração e Inovação, vol. 7, nº 3, julho-setembro de 2010, pp. 174-197. Universidade de São Paulo; São Paulo, 2010.